



GUIDE BIATSS

DES RÉPONSES AUX QUESTIONS
LES PLUS COURANTES



INDISPENSABLES

ÉDITO



Les personnels non enseignants représentent dans nos ministères une part plus importante qu'il n'y paraît. Sans ceux que l'on désigne par le sigle BIATSS, l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur ne pourraient pas fonctionner. 11 419 AAE, 19 390 SAENES, 24 942 ADJAENES, 20 394 ATRF et tous les autres personnels de la filière ITRF, 7 899 infirmières, 3 392 assistantes sociales et conseillères techniques du service social, 839 médecins scolaires ainsi que près de 6000 personnels de la filière bibliothèque contribuent tous les jours, et dans des conditions de plus en plus difficiles, à la bonne marche de nos ministères. Leurs missions s'exercent au bénéfice aussi bien des élèves et de leurs parents, que des professeurs qu'il faut nommer, affecter, promouvoir et payer, et enfin des étudiants qu'il faut recevoir, conseiller et former. C'est pourquoi le SNALC leur consacre ce vade-mecum spécifique dans lequel ils trouveront la plupart des informations dont ils ont besoin, la liste complète de leurs droits et obligations et la liste à jour en 2025 de leurs rémunérations et de leurs indemnités spécifiques.

Le SNALC s'efforce de faire entendre les revendications de ces agents dans toutes les instances où il est présent en tant qu'organisation représentative, qu'elles soient nationales ou académiques. En effet, les conditions de travail ne cessent de se dégrader : on leur demande toujours plus sans contreparties, ni allègement de tâches par des créations de postes notamment, ni revalorisation financière qui leur est pourtant due.

Certes, de petites avancées sont constatées, comme pour les infirmières qui ont obtenu l'an passé l'équivalent du complément de traitement indiciaire (CTI), avec plus de 3 ans de retard sur leurs collègues de la fonction publique hospitalière. Depuis la signature du relevé de décisions du 10 septembre 2021 par le SNALC et deux autres organisations, les indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) de la filière administrative sont aussi régulièrement augmentées ; elles n'ont cependant pas encore atteint les montants alloués dans les autres ministères. Le plan de requalification, soutenu par le SNALC, se poursuivra jusqu'en 2026 et devrait permettre la promotion sur poste de centaines de fonctionnaires ayant exercé dans leur corps des responsabilités et des fonctions dépassant leur cadre statutaire. En fin de processus, on atteindra 24 % des agents en catégorie A au lieu de 18 % en 2020, et 39 % en catégorie C contre 49 % initialement.

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique produit désormais ses effets ce qui a entraîné des modifications importantes dans votre vie professionnelle. Il est donc essentiel que vous vous teniez au courant grâce à nos publications dont la principale est « La Quinzaine universitaire » et surtout à nos Lettres électroniques spécialisées que nous diffusons régulièrement en fonction de l'actualité.

Nous restons à votre disposition. ■

Lucien BARBOLOSI

Secrétaire national du SNALC chargé des personnels BIATSS

En collaboration avec

Frédéric ELEUCHE - Responsable national du SNALC chargé des retraites

Benoît VELGE - Responsable ITRF du SNALC de Lille et son équipe

PARTIE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS BIATSS

CHAPITRE 1 : TRAITEMENTS, INDEMNITÉS & ALLOCATIONS

- 4 ► Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ► Entretien professionnel ► Indemnités
- 5 ► Prélèvements ► RAFP ► Allocations familiales
- 6 ► Supplément familial de traitement (SFT) ► Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

CHAPITRE 2 : AIDES À LA MOBILITÉ

- 7 ► Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) ► Indemnité de changement de résidence
- 8 ► Qui a droit à cette indemnité ?

CHAPITRE 3 : TEMPS DE TRAVAIL & ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- 10 ► Temps de travail ► Organisation du temps de travail ► Compte épargne temps
- Journée de solidarité ► Mise en place du télétravail

CHAPITRE 4 : ABSENCES ET CONGÉS

A - Absences pour raisons familiales

- 12 ► Mariage ► Maternité
- 13 ► Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ► Congé d'adoption
- Congé parental ► Congé de proche aidant ► Congés pour maladie de l'enfant

B - Absences pour maladie

- 13 ► Le jour de carence pour maladie
- 14 ► Longue maladie ► Longue durée ► Temps partiel thérapeutique ► Congé pour invalidité temporaire ► Autres raisons possibles d'absences pour raisons familiales

C - Autres absences

- 15 ► Concours ► Motifs personnels ► Droit de retrait ► Examens universitaires ► Absences pour grève ► Absences pour fêtes et cérémonies religieuses ► Absences pour fonctions électives

D - Autres absences

- 15 ► Disponibilité

CHAPITRE 5 : INSTANCES DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL D'ENSEIGNEMENT

- 16 ► Le conseil d'administration ► La commission permanente ► Le conseil de discipline
- La formation spécialisée du CSA (Comité Social d'Administration) ► Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ► Registre de santé et sécurité au travail (RSST) ► L'heure mensuelle d'information syndicale

PARTIE 2 : FICHES MÉTIERS (page 17)



PARTIE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS BIATSS

CHAPITRE 1 : TRAITEMENTS, INDEMNITÉS & ALLOCATIONS

Les **rémunérations** des fonctionnaires sont définies réglementairement par un indice dépendant de votre carrière. **Vous trouverez tous les détails dans les fiches métiers présentes dans ce guide.**

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 2005 l'indemnité de sommet de grade (décret 2005-396 du 27 avril 2005) puis en 2008 la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (la GIPA), par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.

La GIPA n'a pas été reconduite pour 2024. Elle ne sera pas versée non plus en 2025. Pour la percevoir en 2023, il fallait ne pas avoir eu de promotion d'échelon, de corps ou de grade entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022. La réalité force toutefois à reconnaître que très peu de fonctionnaires restent désormais plus de 4 ans

dans le même échelon. Donc très peu de personnes en bénéficient, ce qui confère finalement à la GIPA une fonction proche de celle de l'ancienne indemnité de sommet de grade. Elle est versée automatiquement sans aucune démarche à faire.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le ministère a dû rappeler récemment que l'entretien d'évaluation est obligatoire en fin d'année scolaire. Un compte-rendu doit en être fait par le supérieur hiérarchique direct. L'agent l'approuve ou non, mais doit le signer, signifiant ainsi qu'il en a pris connaissance, quitte à signaler à côté de sa signature qu'il le conteste. Il signale les rectifications ou ajouts qu'il espère obtenir. Le supérieur corrige ou non le compte-rendu, à la suite de quoi l'agent insatisfait peut le contester devant la commission administrative paritaire académique compétente à l'égard de son corps. Il peut alors solliciter l'appui du SNALC.

(voir article dans le dossier du mois de la QU 1489 sur notre site national)

INDEMNITÉS

Les **indemnités** viennent compléter le traitement de base. Elles diffèrent grandement en fonctions des catégories et aussi de son avancement de carrière.

Vous trouverez tous les détails dans les fiches métiers présentes dans ce guide.

Les personnels affectés dans des établissements classés en REP ou en REP + reçoivent en application du décret 2015-1087 du 28 août 2015 une indemnité de sujétion payable mensuellement. L'arrêté du 28 août 2015 a fixé son montant annuel à 1 734 euros pour les établissements classés en REP Le décret 2021-825 du 28 juin 2021 crée pour l'indemnité REP+ une part modulable qui vient s'ajouter à une part fixe revalorisée : montant de 5114 euros + 702 euros brut part modu-

lable (600 euros net) pour 25% des agents d'une académie. 421 euros brut (360 net) pour 50% et 234 euros brut (200 net) pour 25 % des autres.

La différence avec l'indemnité versée en REP est devenue insupportable et profondément injuste quand on connaît le peu de différence du travail accompli en REP et en REP +.

Toutefois, il peut arriver que les personnels soient affectés en cité scolaire mais que seule la partie collègue soit en REP ou en REP +. Si l'agent travaille en tout ou partie dans la partie collègue, il doit recevoir tout ou partie de l'indemnité prévue : une attestation envoyée par le chef d'établissement au rectorat fera état de la quotité de travail appliquée par l'agent dans l'établissement classé en REP ou REP +.

Référence : Circulaire non publiée du 25 janvier 2017 relative aux modalités d'attribution des indemnités liées à l'éducation prioritaire

PRÉLÈVEMENTS

Sur chaque traitement brut, il est prélevé :

- 11,10 % depuis le 1^{er} janvier 2020 (10,83 % en 2019, mais 7,85 % il y a quinze ans !) pour la pension civile
- 9,2 % pour la C.S.G. (cotisation sociale généralisée) depuis le 1^{er} janvier 2018 (c'était 1,1 % lors de sa création par Michel Rocard en 1992)
- 0,5 % pour la C.R.D.S. (cotisation pour le remboursement de la dette sociale) dont la fin était prévue pour 2024, mais qui vient d'être prolongée jusqu'en 2034.

RAFP

La **retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** créée en 2003 mais appliquée à partir du 1^{er} janvier 2005 permet de prélever 5 % sur tout ce qui n'est pas le traitement proprement dit, donc sur les indemnités (RIFSEEP, REP, REP +) et de le verser dans une caisse additionnelle de retraite. Parallèlement, l'Etat verse exactement la même somme au centime près dans la même caisse.

Les sommes ainsi versées sont gérées

par un conseil d'administration qui s'efforce de les faire fructifier essentiellement en bourse.

Chaque versement est transformé en points. La valeur d'acquisition qui était de 1 euro pour un point en 2005 est passée à 1,4394 points en 2025.

Au moment de la retraite, on additionne les points accumulés. Si le nombre dépasse 5 125 points, il donnera lieu au versement d'une rente viagère. Si ce nombre est inférieur à 5 125 points, il donnera lieu au versement d'un capital. (versement en capital fractionné entre 4 600 et 5 124)

La valeur de service du point qui était de 0,04000 euro à sa création est passée à 0,05593 euro en 2025.

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^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE*	RESSOURCES 2023 (plafonds* en vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2025)		
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
2	< ou = 78 565 €	< ou = 104 719 €	> 104 719 €
3	< ou = 85 111 €	< ou = 111 265 €	> 111 265 €
4	< ou = 91 657 €	< ou = 117 811 €	> 117 811 €
Par enfant en plus	6 546 €	6 546 €	6 546 €
Montants en vigueur du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026			
Allocations familiales pour 2 enfants	151,04 €	75,52 €	37,77 €
Allocations familiales pour 3 enfants	344,56 €	172,28 €	86,15 €
Par enfant en plus	193,12 €	96,77 €	48,39 €
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus sauf pour l'ainé d'une famille de deux enfants	75,52 €	37,77 €	18,89 €
Allocation forfaitaire	95,51 €	47,76 €	23,89 €

* 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.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Références : 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. En cas de résidence alternée, il peut se partager par moitié entre les 2 parents. Le montant du SFT varie en fonc-

tion 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 (correspondant à l'IM 454) et plafond (IM 722).

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE BRUTE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANTS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS MENSUELS PLAFONDS
1	2,29	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67	3 %	77,71 €	117,29 €
3	15,24	8 %	194,03 €	299,57 €
Enfant supplémentaire	4,57	6 %	138,66 €	217,82 €

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

L'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 au 1^{er} janvier 2025.

Il vous sera versé mensuellement une somme d'allocations journalières repré-

sentant 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 65,80 euros, 32,90 pour une demi-journée.

L'AJPP peut être versée 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 126,20 €, un complément mensuel de 126,20 € 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 2023 ne doivent pas dépasser un certain montant :

VOTRE SITUATION	COUPLES AVEC UN SEUL REVENU	PARENTS ISOLÉS OU COUPLES AVEC DEUX REVENUS
1 enfant	30 518 €	40 330 €
2 enfants	36 621 €	46 434 €
3 enfants	43 946 €	53 758 €
4 enfants	51 270 €	61 083 €
par enfant en plus	7 324 €	

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 renou-

velés 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.



iStock ©monkeybusinessimages

CHAPITRE 2 : AIDES À LA MOBILITÉ

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

La circulaire du 11 août 2023 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 :

- 1 500 € pour les agents affectés dans toute commune relevant d'une zone « ALUR » au sens du décret 2013-392 du 10 mai 2013 ainsi que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- 700 € dans tous les autres cas.

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 ;
- recrutés sans concours si le statut particulier le permet, ou par la voie du PACTE
- 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 de 28047 euros pour une part fiscale et 41383 pour deux. 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 en ligne sur le site Internet www.aip-fonctionpublique.fr.

Il y a également possibilité de faire une demande par écrit, l'agent adressera son

formulaire de demande (accompagné des pièces justificatives nécessaires) au Centre de traitement TSA 17714 35577 CESSON SEVIGNE CEDEX, chargé de l'instruction des dossiers.

Les demandes doivent être déposées dans les 12 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 par décret 90-437 du 28 mai 1990 modifié par les décrets 2000-928 du 22/9/2000 et 2006-475 du 24/4/2006.

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 2020, muté volontairement, sans indemnité, en 2021, et qui est à nouveau muté, même volontairement au mouvement 2023, peut bénéficier de l'indemnité puisque le calcul part, en cumul, depuis 2019.

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 :

$I = 568,94 + (0,18 \times VD)$ si le produit VD est inférieur ou égal à 5000.

$I = 1137,88 + (0,07 \times VD)$ 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
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 (1 801,73 €) 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.

NB. : À cette indemnité s'ajoutera une indemnité au titre du déplacement de personnes sur labase 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 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 89-271 du 12 avril 1989 modifié par les décrets 2003-1182 du 9/12/2003 et 2006-781 du 3/7/2006)

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, soit 19 257,91 € 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 descendant 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	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 : 7074 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 $I = 11\,419,97 \times 0,80 = 9\,135,98$ €.

CHAPITRE 3 : TEMPS DE TRAVAIL & ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL

Les **fonctionnaires de l'Éducation nationale**, à l'exception des corps bénéficiant d'un statut particulier (les professeurs) travaillent en principe **1607 h** par an (réduits à 1593 h du fait des fractionnements).

Leurs obligations de service ont été définies par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié en 2006 et en 2011, l'arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret et la circulaire 2002-007 publiée au BO spécial du 7 février 2002.

Ils doivent en principe **35 h de service hebdomadaire** mais ne doivent pas dépasser **44 heures**.

La durée quotidienne du travail ne peut dépasser dix heures.

- Et les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- Et l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les agents doivent bénéficier d'un temps de **pause de 20 minutes** au bout de **six heures** de travail. Si l'agent fait des heures supplémentaires, il doit soit les recupérer soit recevoir une indemnité compensatoire.

L'on sait que dans les services académiques en particulier, existe la possibilité

d'horaires **variables**. Dans ce cas, un décompte exact du temps de travail de chaque agent est mis en place (généralement par l'installation d'une pointeuse)

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Tout fonctionnaire peut ouvrir un CET (compte épargne temps) à l'exception des fonctionnaires à statut (professeurs par exemple).

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours (sauf pour l'année 2020 ou c'était 70 en raison de la crise sanitaire, les jours épargnés au delà des 60 peuvent être utilisés ou conservés les années suivantes) :

- des jours de congés annuels, mais l'agent doit néanmoins prendre au moins 20 jours de congés par an,
- des jours en RTT.
- Des jours de compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires.

À noter :

- En cas de décès d'un agent ayant ouvert un CET, ses ayants droits bénéficient de l'indemnisation des jours épargnés.
- Changement d'employeur : En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'État, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

Textes de référence

- Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.
- Arrêté du 28 août 2009 relatif au compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État (FPE) et la magistrature.
- Arrêté du 11 mai 2020 relatif aux dispositions temporaires afin de faire face aux conséquences de la COVID-19.
- circulaire 2019-144 du 24 septembre 2019.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Cette journée, instituée par la loi 2004-626 du 30 juin 2004, la loi 2008-351 du 16 avril 2008 et la circulaire du 9 mai 2008, a surtout, pour nos personnels, allongé la durée de l'année de travail qui était de 1 600 h en la portant à 1 607 h.

MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

- Cet accord majoritaire a été cosigné par 5 organisations syndicales, dont le SNALC, sur les 7 représentatives au sein du ministère de l'Éducation nationale, le lundi 12 juin 2023. Il entre en vigueur à la date de la signature. Il s'intègre dans un texte à la portée plus large, signé le 13 juillet 2021 au niveau Fonction Publique, et répond à une forte demande des agents de mieux concilier activité professionnelle et vie personnelle.

- L'accord concerne les personnels affectés en administration centrale, dans les rectorats, DSDEN, vice-rectorats, EPLE, CIO...
- Ce texte est très important essentiellement pour les personnels administratifs en EPLE puisque, avec les personnels sociaux et de santé, ils pourront désormais accéder au télétravail (article 3 du texte).
- Les enseignants (1^{er} et 2^d degré) ainsi que les directeurs d'école ne sont pas concernés. En revanche, les personnels de direction des EPLE, les CPE, les personnels de santé peuvent en bénéficier sous forme de jours flottants uniquement, dans les périodes où les élèves ne sont pas présents, ou si la présence d'un effectif d'adultes est garantie dans l'établissement.
- L'exercice du télétravail est ouvert à l'ensemble des personnels fonctionnaires ou contractuels, exerçant à temps complet ou incomplet, temps plein ou temps partiel, ainsi qu'aux agents en contrat d'alternance et aux stagiaires sous certaines conditions (voir article 5).
- Il pourra se faire de manière régulière ou ponctuelle, à jours fixes ou flottants (à demander 5 jours à l'avance).
- Le télétravail repose sur le principe du volontariat ; il doit faire l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent qui doit recevoir une autorisation écrite de l'« autorité administrative compétente » : la personne qui exerce l'autorité sur le personnel dans le service ou l'établissement dans lequel il est en fonction.
- Ce n'est pas un droit, ni une obligation (hors circonstances exceptionnelles : pandémie, catastrophe naturelle...)
- Le télétravail est réversible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avec un délai de prévenance de 2 mois à respecter, pouvant se réduire ou disparaître avec accord des deux parties.
- Le recours au télétravail sous forme de jours flottants est possible au sein de toutes les structures de l'Éducation nationale mais 2 jours de présence sur site minimum sont requis quelles que soient les modalités d'organisation (jours fixes ou flottants), sauf dérogation pour état de santé, grossesse, handicap, situation de proche aidant (article 17)
- Le droit à la déconnexion est acquis à tous les agents (en télétravail ou non) : c'est un droit opposable à ne pas subir de sollicitation pendant les heures et périodes non travaillées.
- Enfin l'exercice en télétravail ne peut avoir de conséquences sur l'attribution d'éléments variables de la rémunération, sur la mobilité, l'avancement, la promotion, la formation et également sur l'accès aux emplois de direction et d'encadrement.

Textes de référence

- article L430-1 du code général de la Fonction publique
- décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié
- accord Fonction publique du 13 juillet 2021
- décret 2021-1123 du 26 août 2021 et arrêté du 26-08-2021 pris pour l'application de ce décret.

SNALC : LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER

Tarifs sur <https://snalc.fr/wp-content/uploads/tarifs.pdf>

- ➔ Nos salaires sont trop faibles, la valeur du point d'indice est trop basse. En toute logique, le **SNALC** n'augmente pas ses tarifs pour la 15^e année consécutive.
- ➔ Le **SNALC** est le syndicat représentatif le moins cher de l'Éducation nationale (réductions temps partiels, RQTH, conjoint adhérent...).
- ➔ Les tarifs imbattables du **SNALC** comprennent la protection Covea-GMF : pour la plupart des catégories, avec la déduction fiscale de 66 %, la cotisation revient à zéro euro !
- ➔ Cher(e) collègue, n'hésitez pas à tenter l'expérience, nous serons ravis de vous accueillir et de vous proposer les services et l'écoute de toute l'équipe de notre syndicat.
- ➔ La progression fulgurante du **SNALC** est la preuve de la confiance que nous accordent chaque année des personnels de plus en plus nombreux et fidèles. Nous les en remercions : ils sont notre force, ils font le syndicat. Le **SNALC**, c'est VOUS !

CHAPITRE 4 : ABSENCES ET CONGÉS

A - ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

La famille s'agrandit, les différents congés ou absences sont réglementairement définis.

MARIAGE

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.

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'EN, 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^e 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^e mois.

Durée du congé :

- 1^{er} et 2^e enfant : 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal. 3^e 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^e 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.

Lors de la grossesse, des absences de courte durée peuvent être octroyées pour :

- 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^e 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^e mois de la grossesse. Arrêté du 3 mai 1989.

CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Art. L631-1, 2, 9 du Code de la FP et Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux charges parentales dans la FPE.

Pour le conjoint père ou vivant avec la mère de l'enfant.

25 jours calendaires (32 si naissances multiples) dans les 6 mois, dont 4 immédiatement consécutifs au congé de naissance de 3 jours possibilité de fractionner en 2 périodes (minimum 5 jours)

Traitement conservé avec primes et indemnités avec prise en compte de la période pour avancement et retraite.

CONGÉ D'ADOPTION

Art. L631-1, 2, 8 du Code de la FP et Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux charges parentales dans la FPE.

Pour l'un ou l'autre des parents adoptifs, ou répartis entre parents fonctionnaires. À l'arrivée de l'enfant ou J-7 avant l'arrivée.

16 semaines (18 si 3 enfants au foyer, 22 si adoptions multiples)

supplément de 25 jours (32 si adoptions multiples) si le congé est réparti entre les 2 parents. Possibilité de fractionner en 2 périodes (minimum 25 jours)

Traitement conservé avec primes et indemnités avec prise en compte de la période pour avancement et retraite.

CONGÉ PARENTAL

De droit après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Il prend fin au plus tard au 3e 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. Il n'est pas rémunéré, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) peut être perçue. 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.

Les périodes de congé parental intervenues depuis le 1er janvier 2024 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 car-

rière. 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 2022-88 du 28 janvier 2022 et articles L 634-1 à L 634-4 du CGFP

CONGÉS POUR MALADIE DE L'ENFANT

- **Congé de présence parentale** pour maladie grave, accident, handicap d'un enfant : un an maximum, première période de 4 mois au plus. Non rémunéré. Loi du 11.01.84 et Décrets 2001-105, 2001-106 et 2006-536.
- **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 demi-journées hebdomadaires de service plus 1 jour ; le double si le conjoint ne bénéficie pas du droit à absence rémunérée.

B - ABSENCES POUR MALADIE

Comme tout un chacun, le fonctionnaire peut tomber malade. Les textes cadrent nos droits pour les congés maladie. Depuis le 1^{er} mars 2025, les congés de maladie ordinaires ne sont plus rémunérés à 100 % du traitement les 90 premiers jours mais seulement à 90 % (articles L822-2 et L 822-3 du CGFP)

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, 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.

Pour raison médicale de 48 h 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.

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.

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 année et 33 % des primes et indemnités (à partir du 01/09/2024), complété par la mutuelle ; 60% du traitement des primes et indemnités les 2^e et 3^e années. (décret 2024-641 du 27 juin 2024)

Liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie : Arrêté du 14 mars 1986 (modifié par arrêté du 1/10/97)

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 CLM. Arrêtés 14/03/1986 et du 01/10/1997, décret du 27 janvier 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 par la mutuelle, 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

À l'issue d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ou même sans que l'agent ait été en arrêt auparavant, si l'état de santé le justifie, il est possible de demander un temps partiel pour raison thérapeutique.

Durée : un à trois mois renouvelables, dans la limite d'un an pour une même affection. Ne peut être inférieur à un mi-temps, la demande adressée à l'employeur doit préciser la quotité souhaitée : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. L'agent perçoit l'intégralité du traitement. Certificat médical favorable du médecin traitant et avis concordant du médecin agréé par l'administration (après les 3 premiers mois). En cas de désaccord, saisie du Conseil médical. Condition d'attribution : la reprise à temps partiel doit favoriser l'amélioration de l'état de santé, la rééducation ou la réadaptation à

un nouveau poste. Loi 84-16 article 34bis, modifié par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017-art.8 et articles L823-1, 823-2, 823-3, 823-4, 823-5, 823-6 du code général de la Fonction Publique et articles 23-1 à 23-14 du décret 86-442 du 14 mars 1986 modifié.

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE (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, accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin et des pièces justificatives nécessaires.

AUTRES RAISONS POSSIBLES D'ABSENCES POUR 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 55,37 € par jour. Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010.

Motifs personnels : toujours sous réserves des nécessités du service, le fonctionnaire peut se voir accorder : 5 jours ouvrables pour mariage du fonctionnaire, 3 jours ouvrables pour maladie très grave ou décès du conjoint. Pour toute autre raison, l'autorisation résulte de la bonne volonté du supérieur hiérarchique. Toutefois, une circulaire du 20 juillet 1982 accorde 12 jours ouvrables par an pour garder un enfant malade, à partager entre les conjoints.

C - AUTRES ABSENCES

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 le candidat travaille ou non 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.

MOTIFS PERSONNELS

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, il faut donc négocier l'autorisation d'absence avec son chef de service.

DROIT DE RETRAIT

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. Règles fondées sur le code du travail, articles L4131-1 et suivants

EXAMENS UNIVERSITAIRES

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

ABSENCE POUR GRÈVE

Hormis les enseignants en primaire, les personnels de l'EN n'ont pas à se déclarer grévistes. C'est au chef d'établissement ou de service de constater l'absence et de la déclarer. Vous n'avez à signer au-

cune liste, aucun formulaire ni répondre à aucune enquête écrite, avant ou après la grève.

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.

ABSENCES POUR FÊTES ET CÉRÉMONIES RELIGIEUSES

Absences accordées pour : fêtes orthodoxes, Noël arménien, jours de commémoration du génocide arménien, fêtes musulmanes d'aïdel fitr, d'aïd el adha, et d'al mawlid ennabi, fêtes juives de Roch Hachana et du Yom Kippour et fête bouddhiste du Vesak.

Circulaire de la fonction publique signée de Sauvadet (10 février 2012) et circulaire annuelle EN.

ABSENCES POUR FONCTIONS ÉLECTIVES

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

D - AUTRES ABSENCES

DISPONIBILITÉ

Depuis le décret du 27 mars 2019, on peut continuer d'avancer dans sa carrière tout en étant en disponibilité mais à condition d'exercer une activité rémunérée correspondant à une quotité de travail minimale de 600 heures par an.

Les dates ci-dessous sont indicatives : elles peuvent changer selon l'académie.

	À demande 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 et 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 ^e 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

CHAPITRE 5 : INSTANCES DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL D'ENSEIGNEMENT

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

Adopte des décisions ou donne son avis : budget et compte, projet d'établissement, règlement intérieur, marchés et contrats, relations parents, AS, voyages, création ou suppression de sections et options... Le CA se réunit au moins 3 fois par an à l'initiative du chef d'établissement qui fixe l'OJ. Le CA comprend notamment 3 représentants élus parmi les ATSS. Art. R421-14 à 36 du Code de l'éducation.

LA COMMISSION PERMANENTE

Le conseil d'administration se prononce, lors de la première réunion qui suit le renouvellement de ses membres élus, sur la création ou non d'une commission permanente et sur les compétences qu'il décide de lui déléguer. (liste des compétences : 6° à 12° de l'article R. 421-20 code de l'éducation). Fonction consultative, suppression de l'obligation d'instruction avant le CA. Comprend notamment l'ad-joint-gestionnaire et 1 représentant ATSS.

LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Le conseil de discipline doit comporter un élu au titre des personnels administratifs, de santé et sociaux, désigné ou élu par ses pairs, au cours de la première réunion du conseil d'administration. Noter que lors de cette élection, les titulaires et suppléants ont le droit de vote.

LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSA

Ou l'ancien COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

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. Depuis des élections professionnelles de décembre 2022, à l'occasion du renouvellement des instances des représentants des personnels, le CHSCT a disparu en même temps que les comités techniques. Il est remplacé par une «formation spécialisée» en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des Comités sociaux d'administration (CSA). Décret n° 2020-1427 du 20/11/2020. Elle peut procéder à des visites de services ou d'EPL.

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUA- TION DES RISQUES PROFES- SIONNELS (DUERP)

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 DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

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.

L'HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

Le SNALC étant représentatif grâce au siège qu'il a obtenu au Comité social d'administration, chaque section d'établissement est habilitée n'importe où en France à solliciter du chef d'établissement ou de service une heure mensuelle d'information syndicale. La demande doit en être déposée au moins une semaine 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.

Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié, - Arrêté du 29 août 2014,- Circulaire n° 2014-120 du 16 septembre 2014.

FICHES MÉTIERS

- 18 ▶ Attachés d'administration de l'État (AAE)**
- 20 ▶ Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)**
- 23 ▶ Adjointes d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)**

- 25 ▶ Infirmières scolaires**
- 27 ▶ Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)**
- 28 ▶ Conseillers Techniques de Service Social des administrations de l'État (CTSSAE)**
- 30 ▶ Médecins scolaires**

- 32 ▶ Ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF)**
- 33 ▶ Adjointes techniques de formation et de recherche (ATRF)**
- 34 ▶ Techniciens de formation et de recherche (TRF)**
- 35 ▶ Assistants ingénieurs (ASI)**
- 36 ▶ Ingénieurs d'études (IGE)**
- 37 ▶ Ingénieurs de recherche (IGR)**

- 39 ▶ Conservateurs de bibliothèque**
- 40 ▶ Bibliothécaires**
- 42 ▶ Bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS)**
- 43 ▶ Magasiniers de bibliothèque**



ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT (AAE)

Les attachés d'administration de l'État (A.A.E.) sont un **corps interministériel de catégorie A** qui compose la structure du ministère, par ses membres dans les rectorats, les inspections académiques et les lycées et collèges. Si l'on en croit le bilan social du ministère, ils sont au nombre d'environ 11 000. Dans les lycées surtout mais aussi dans les collèges, ils portent le titre de secrétaire général d'EPL (auparavant, adjoint gestionnaire). Bien que le corps ait disparu depuis des décennies, ils sont encore souvent appelés « intendants » par les professeurs.

COMMENT DEVENIR ATTACHÉ ?

- Par la voie des **instituts régionaux d'administration**,
- Par la voie de **concours externes** ouverts aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplômes de niveau 6,
- Par la voie de **concours internes** ouverts aux fonctionnaires et agents de l'État qui justifient de quatre années au moins de services publics,
- Par **liste d'aptitude** ouverte aux candidats classés en catégorie B qui justifient d'au moins 9 années de services publics dont 5 au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1984 ou par celles du décret du 19 mars 2010.
- Par **examen professionnel** ouvert aux candidats fonctionnaires de l'État qui justifient d'au moins six années de services publics dans un corps de catégorie B.
- Un professeur ou un psy-EN peut aussi être candidat par détachement dans le corps des AAE dans le cadre du dispositif « passerelle ». Cf. instruction ministérielle du 28 mars 2022 (BOEN du 7/4/2022)

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ATTACHÉS

La carrière des AAE est régie par le décret 2011-1317 du 17 octobre 2011. L'évolution de carrière des attachés d'administra-

tion de l'État permet de devenir :

ATTACHÉ D'ADMINISTRATION PRINCIPAL

Par examen professionnel, il faut avoir accompli au moins trois ans effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emploi de catégorie A et avoir atteint le 5^e échelon du grade d'attaché. Au choix : il faut être au moins au 8^e échelon du grade d'attaché et compter 7 ans de services en catégorie A.

ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE

Le grade d'attaché d'administration hors classe (GRAF) accessible par la voie de la sélection au choix est réservé aux seuls attachés principaux ayant atteint **au moins le cinquième échelon** de leur grade ou le 7^e pour les directeurs de service, et ayant occupé certains emplois fonctionnels ou exercé certaines fonctions de direction - voir annexe C13 A du BOEN 43 du 14 novembre 2024

NB : il y a également une possibilité d'accéder à la hors classe au titre de la valeur professionnelle exceptionnelle (dans la limite de 20 % des promotions) pour les attachés principaux au 10^e échelon ou les DDS au 14^e échelon.

INDEMNITÉS DES ATTACHÉS

En plus de leurs traitements, les attachés reçoivent comme tous les personnels administratifs, une indemnité **au titre du régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'exécution et d'engagement professionnel. Pour ce faire, ils sont**

répartis en quatre groupes de fonctions :

Le **groupe I** comprend des fonctions d'encadrement supérieur telles que chef de division dans un rectorat ou adjoint gestionnaire agent comptable d'un regroupement à sept E.P.L.E. Le montant de l'IFSE plancher (ministériel) est de 930 € brut par mois (montant inférieur de 15% pour les agents logés par NAS)

Le **groupe II** comprend des fonctions d'encadrement à responsabilités et ou technicités importantes telles que chef de division dans une DSDEN coordinateur paye ou adjoint gestionnaire agent comptable d'un regroupement de 3 à 6 E.P.L.E. Le montant de l'IFSE plancher est de 900 € brute mois (montant inférieur de 15% pour les agents logés par NAS)

Le **groupe III** comprend des fonctions d'encadrement intermédiaire et ou à technicité particulières telles que chef de bureau ou adjoint gestionnaire agent comptable de moins de 3 EPLE (860 euros par mois ou 720 euros si logés par NAS)

Le **groupe IV** comprend des chargés d'études et des fonctions usuelles. L'IFSE plancher est de 830 euros par mois (700 euros si logés par NAS)

Les indemnités étaient tellement différentes d'une académie à l'autre que le ministère les a revalorisées et a imposé de les faire converger et également de réduire l'écart avec les indemnités des personnels logés par NAS qui doivent avoir des montants en principe inférieurs de 15% seulement.

TRAITEMENT DES ATTACHÉS

NB : le grade de DDS n'est pas accessible pour les attachés principaux, il n'est plus alimenté et ses effectifs diminuent progressivement par promotion des DDS à la Hors Classe.

Grade : Attaché d'administration hors classe					Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon ou du chevron	IB	IM	Traitement brut mensuel	
Échelon spécial	HEA3	-	HEA3	977	4 809,56 €
	HEA2	-	HEA2	930	4 578,19 €
	HEA1	-	HEA1	895	4 405,89 €
6 ^e	-	1027	835	4 110,52 €	
5 ^e	3 ans	995	811	3 992,38 €	
4 ^e	2 ans et 6 mois	946	773	3 805,31 €	
3 ^e	2 ans	896	735	3 618,25 €	
2 ^e	2 ans	850	700	3 445,95 €	
1 ^{er}	2 ans	797	660	3 249,04 €	

Grade : Attaché d'administration principal				Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
10 ^e	-	1015	826	4 066,22 €
9 ^e	3 ans	995	811	3 992,38 €
8 ^e	3 ans	946	773	3 805,31 €
7 ^e	2 ans et 6 mois	896	735	3 618,25 €
6 ^e	2 ans et 6 mois	843	695	3 421,33 €
5 ^e	2 ans	791	655	3 224,42 €
4 ^e	2 ans	732	610	3 002,90 €
3 ^e	2 ans	693	580	2 855,21 €
2 ^e	2 ans	639	540	2 658,30 €
1 ^{er}	2 ans	593	505	2 486,01 €

Grade : Attaché d'administration				Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
11 ^e	-	821	678	3 337,65 €
10 ^e	4 ans	778	645	3 175,20 €
9 ^e	3 ans	732	610	3 002,90 €
8 ^e	3 ans	693	580	2 855,21 €
7 ^e	3 ans	653	550	2 707,53 €
6 ^e	3 ans	611	518	2 550,00 €
5 ^e	2 ans et 6 mois	567	485	2 387,55 €
4 ^e	2 ans	525	455	2 239,87 €
3 ^e	2 ans	499	435	2 141,41 €
2 ^e	2 ans	469	415	2 042,96 €
1 ^{er}	1 an et 6 mois	444	395	1 944,50 €

Grade : Directeur de service				Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
14 ^e	-	1027	835	4 110,52 €
13 ^e	2 ans	985	803	3 953,00 €
12 ^e	2 ans	944	771	3 795,47 €
11 ^e	2 ans	901	739	3 637,94 €
10 ^e	2 ans	869	715	3 519,79 €
9 ^e	2 ans	837	690	3 396,72 €
8 ^e	2 ans	798	661	3 253,96 €
7 ^e	2 ans	746	621	3 057,05 €
6 ^e	2 ans	702	588	2 894,60 €
5 ^e	2 ans	659	555	2 732,14 €
4 ^e	2 ans	625	529	2 604,15 €
3 ^e	2 ans	582	497	2 446,62 €
2 ^e	1 an	567	485	2 387,55 €
1 ^{er}	1 an	547	470	2 313,71 €

SECRÉTAIRES D'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (SAENES)

Les **SAENES**, héritiers des anciens secrétaires d'administration scolaire et universitaire (SASU), sont un **corps interministériel de catégorie B**. On les rencontre dans la plupart des établissements scolaires, les rectorats et les inspections académiques. Ils sont aussi parfois gestionnaires dans des collèges. D'après le bilan social du ministère, ils seraient environ 19 000.

COMMENT DEVENIR SAENES ?

PAR CONCOURS EXTERNE

De classe normale, on peut se présenter au concours externe de secrétaire de classe normale si l'on est **titulaire du baccalauréat** ou d'un **diplôme de niveau 4**. De classe supérieure, on peut se présenter à ce concours si l'on est titulaire d'un **diplôme de niveau 5** c'est-à-dire si l'on a le baccalauréat plus deux années, soit par exemple un DEUG ou un DEUST ou un BTS ou un DUT.

PAR CONCOURS INTERNE

de classe normale, on peut se présenter au concours interne si l'on est déjà fonctionnaire ou agent non titulaire de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière ou militaire, que l'on y soit en activité ou en détachement ou en congé parental. Il faut en outre pouvoir justifier d'au moins quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année où l'on se présente au concours.

de classe supérieure, ce concours est ouvert aux fonctionnaires et aux agents non

titulaires de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale ou aux militaires en activité ou en détachement ou en congé parental. Il faut aussi et surtout justifier de quatre années de services publics au 1^{er} janvier de l'année où l'on se présente au concours.

PAR LISTE D'APTITUDE

Il faut être fonctionnaire de catégorie C des services et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et justifier au 1^{er} janvier de l'année en cours de 9 ans de services publics effectifs.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES SAENES

Les SAENES sont chargés de tâches administratives ou financières ou comptables dans un établissement scolaire ou dans un service académique ou dans les services centraux. C'est ainsi qu'ils peuvent être nommés gestionnaires et donc bénéficier à ce titre d'un logement par nécessité absolue de service. Ils peuvent également

être chargés de rédaction ou d'animer une équipe. Enfin, on peut les trouver assistants de direction.

Les SAENES, corps de catégorie B, sont répartis **en trois grades**, ceux de **classe normale**, de **classe supérieure** et de **classe exceptionnelle**.

Un SAENES de **classe normale** peut accéder au grade de SAENES de **classe supérieure** par un **examen professionnel** : il faut alors justifier d'une année passée dans le 6^e échelon du grade de classe normale et d'au moins trois années de services publics dans un corps de catégorie B

Un SAENES de **classe normale** peut aussi accéder au grade de SAENES de **classe supérieure** par le **tableau d'avancement au choix**. Il faut pour cela justifier d'au moins une année dans le 8^e échelon du grade de SAENES de **classe normale** et d'au moins 5 années de services publics dans un corps de catégorie B.

Un SAENES de **classe supérieure** peut accéder au grade de SAENES de **classe exceptionnelle** par un **examen profes-**

sionnel. Il faut pour cela être déjà SAENES de **classe supérieure** dans le 6^e échelon depuis au moins 1 an et justifier de trois années de services effectifs dans un corps de catégorie B.

Un SAENES de **classe supérieure** peut aussi accéder au grade de SAENES de **classe exceptionnelle** s'il est inscrit sur le **tableau d'avancement au choix**, mais à condition d'avoir passé au moins un an dans le 7^e échelon de la classe supérieure et justifier d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou équivalent. Un SAENES peut aussi devenir **attaché d'administration « au choix »** par inscription sur **une liste d'aptitude**. Les candidats doivent justifier d'au moins 9 années de services publics dont 5 au moins dans le corps.

NB : voir décret 2023-448 du 7 juin 2023 pour ceux qui étaient promouvables avant la parution des décrets 2022-1209 et 2022-1210

RÉMUNÉRATION DES SAENES

Les SAENES comme les autres personnels administratifs ont fait l'objet de mesures de revalorisation. On publie ci-après les tableaux de rémunération actuels qui prennent en compte les modifications prévues par les décrets 2022-1209 et 2022-1210 du 31 août 2022 ainsi que celles du décret 2023-519 du 28 juin 2023. Depuis le 1^{er} juillet 2023, le point d'indice vaut 56,0734 euros par an ou 4,92278 euros par mois.

INDEMNITÉS DES SAENES

Depuis le décret 2014-513 du 20 mai 2014, les primes de fonction et de résultats (PFR) ont été remplacées par un nouveau régime indemnitaire, appelé **RIFSEEP ou régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'exécution et d'engagement professionnel**.

Tous les agents y ont droit, y compris les agents en congé annuel, en RTT, en congé de formation, en congé pour formation syndicale, en arrêt de travail suite à un accident de travail ou de trajet et bien entendu les agents en congé de maternité ou en congé d'adoption.

Attention : si l'agent a commencé par un congé de maladie ordinaire et

qu'ensuite, ce congé a été transformé à titre rétroactif en congé de longue maladie ou de longue durée à titre rétroactif, il garde le bénéfice des indemnités qui lui ont été versées jusqu'à la date de la décision.

Les SAENES ont été répartis en trois groupes de fonctions. Chaque agent a reçu obligatoirement (ou aurait dû recevoir) une notification individuelle du groupe dans lequel il a été classé. Le groupe dans lequel il a été classé dépend des critères suivants : l'encadrement, la coordination, la conception ; la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; les sujétions particulières et le degré d'exposition au poste.

C'est ainsi qu'ont été classés dans le **groupe I** les SAENES chefs de bureau, de pôle ou assimilé, les gestionnaires d'EPL, et les experts ou chargés de fonctions administratives complexes et exposées.

Dans le **groupe II**, on a classé les adjoints à une fonction relevant du **groupe I**, les chargés de mission de contrôle ou les chargés de fonctions administratives complexes.

Dans le **groupe III**, on a classé les chargés de gestion et les assistants.

Tous les quatre ans, on réexamine la situation indemnitaire de l'agent s'il n'a pas changé de poste. On peut aussi modifier le montant de l'I.F.S.E. en cas de changement de grade. Lors des discussions relatives à l'agenda social, de nouveaux tableaux de l'I.F.S.E. ont été annoncés : minima indemnitaires de l'Éducation nationale

On a un montant d'I.F.S.E. plancher de 669 euros /mois pour les personnels non logés du **groupe I**. (15 % de moins pour les personnels logés)

On a un montant d'I.F.S.E. plancher de 629 euros /mois pour les personnels

non logés du **groupe II**. (15 % de moins pour les personnels logés)

On a un montant d'I.F.S.E. plancher de 589 euros /mois pour les personnels non logés du **groupe III**. (15 % de moins pour les personnels logés)

Le RIFSEEP comporte également un **CIA** ou complément indemnitaire annuel (qui, pour les SAENES, est égal à 12% du montant de l'IFSE). C'est ce CIA qui tient compte de l'engagement de l'agent, de sa manière de servir et de son sens du service public. L'entretien professionnel permet justement de faire le point sur cet engagement professionnel. En principe, le CIA n'est pas automatique ni reconductible. Il peut être versé en une ou deux fois dans l'année.



TRAITEMENT DES SAENES

Classe normale				Catégorie B
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
13 ^e	-	597	508	2 500,77 €
12 ^e	4 ans	563	482	2 372,78 €
11 ^e	3 ans	538	462	2 274,33 €
10 ^e	3 ans	513	446	2 195,56 €
9 ^e	3 ans	500	436	2 146,33 €
8 ^e	3 ans	478	420	2 067,57 €
7 ^e	2 ans	452	401	1 974,04 €
6 ^e	2 ans	431	386	1 900,19 €
5 ^e	2 ans	415	377	1 855,89 €
4 ^e	1 an	401	376	1 850,97 €
3 ^e	1 an	397	375	1 846,04 €
2 ^e	1 an	395	374	1 841,12 €
1 ^{er}	1 an	389	373	1 836,20 €

Classe supérieure				Catégorie
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
12 ^e	-	638	539	2 653,38 €
11 ^e	4 ans	599	509	2 505,70 €
10 ^e	3 ans	567	485	2 387,55 €
9 ^e	3 ans	542	466	2 294,02 €
8 ^e	3 ans	528	457	2 249,71 €
7 ^e	3 ans	506	441	2 170,95 €
6 ^e	2 ans	480	421	2 072,49 €
5 ^e	2 ans	458	406	1 998,65 €
4 ^e	2 ans	444	395	1 944,50 €
3 ^e	2 ans	429	384	1 890,35 €
2 ^e	1 an	415	377	1 855,89 €
1 ^{er}	1 an	401	376	1 850,97 €

Classe exceptionnelle				Catégorie B
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
11 ^e	-	707	592	2 914,29 €
10 ^e	3 ans	684	574	2 825,68 €
9 ^e	3 ans	660	556	2 737,07 €
8 ^e	3 ans	638	539	2 653,38 €
7 ^e	3 ans	604	513	2 525,39 €
6 ^e	3 ans	573	489	2 407,24 €
5 ^e	2 ans	547	470	2 313,71 €
4 ^e	2 ans	513	446	2 195,56 €
3 ^e	2 ans	484	424	2 087,26 €
2 ^e	2 ans	461	409	2 013,42 €
1 ^{er}	1 an	446	397	1 954,34 €

ADJOINTS D'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (ADJAENES)

Les **ADJAENES** sont un corps interministériel de **catégorie C**. Ce sont eux qui soutiennent la machine avec leurs 25 000 fonctionnaires répartis dans tous les bureaux et tous les établissements. Ils sont les lointains héritiers des agents de bureau, des agents techniques de bureau, des sténo dactylos et des commis, quatre grades principaux aux obligations bien précises et du temps où il était impensable à un fonctionnaire de catégorie A de toucher la moindre machine à écrire ! Depuis, ces corps ont été complètement restructurés, transformés, le 4^e grade a été supprimé. Le progrès technique, l'informatique ont profondément bouleversé le métier. Mais ces « petites mains » comme on appelle parfois les personnes qui travaillent dans la haute couture sont aussi indispensables dans notre ministère. Le ministère a entrepris une requalification de la filière administrative depuis 2022 jusqu'en 2026 qui doit aboutir à une diminution de la part des ADJAENES par l'accès plus facile au corps des SAENES, grâce à l'augmentation du nombre de postes au concours de la catégorie B.

COMMENT DEVENIR ADJAENES ?

PAR CONCOURS EXTERNE ET INTERNE ET SANS CONCOURS

En 2025, l'État a proposé **416** postes au concours externe, **474** postes au concours interne, **101** postes sans concours, **26** postes par le PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales de l'État ouvert aux candidats âgés entre 16 et 28 ans révolus sans diplôme ou munis d'un diplôme inférieur au baccalauréat et aux candidats âgés de plus de 45 ans au chômage de longue durée)

- Les postes réservés aux bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre : 106 par concours externe et 15 sans concours.
- Les postes offerts par la voie contractuelle aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (89 postes au concours externe et 12 sans concours).

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ADJAENES

L'évolution de carrière des ADJAENES permet d'accéder au grade :

- d'ADJOINT PRINCIPAL de **2^e classe ou C2**, il faut avoir atteint le 6^e échelon du grade de C1 et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.
- d'ADJOINT PRINCIPAL DE **1^{ère} classe ou C3**, il faut être au grade de C2 avec au moins un an d'ancienneté dans le 6^e échelon de C2 et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.
- Possibilité d'accéder au corps des SAENES par liste d'aptitude pour les collègues ayant 9 années de services publics.

INDEMNITÉS DES ADJAENES

Le régime indemnitaire a souvent varié au cours des dix dernières années car aucun de ceux qui existaient ne donnait entière satisfaction. Depuis janvier 2016, le gouvernement a mis en place un nouveau régime et en a profité pour supprimer plusieurs indemnités et l'a étendu peu à peu à l'ensemble des ministères. L'éducation nationale applique donc le nouveau régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'exécution et d'engagement professionnel ou RIFSEEP que les personnels appellent plus simplement l'IFSE.

En application de ce régime, les ADJAENES sont répartis en deux groupes de fonctions. L'administration a en principe notifié à chaque agent dans quel groupe il est classé, **mais beaucoup d'entre eux n'ont jamais reçu cette notification**. Le

classement se fait selon la fonction et le niveau de responsabilité occupés.

Ainsi, les ADJAENES classés dans le **groupe I** sont censés s'occuper d'encadrement et de coordination et avoir des responsabilités particulières. Leur IFSE peut se monter à 415 euros par mois, sauf pour ceux qui sont logés par NAS. Ce groupe I rassemble un pourcentage très faible de personnes, moins de 10 %. Mais **l'énorme majorité** des ADJAENES est classée dans le **groupe II** « à fonctions usuelles » et leur IFSE se monte à 375 euros par mois ou 4 500 euros par an sauf les logés par NAS. Les agents logés par NAS sont peu nombreux et le plus souvent ceux qui sont logés le sont avec COP.

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

La partie « engagement professionnel » contenue dans le libellé complet répond à l'existence du CIA ou complément indemnitaire annuel qui correspond à 10 % du montant de l'indemnité. Ce CIA est versé en une ou deux fois par an à l'agent qui a été recommandé par un rapport de son supérieur hiérarchique, mais il n'est pas automatique.

En réalité, l'administration laisse les rectorats verser le CIA à tout le monde ou à personne pour qu'il n'y ait pas de jaloux. C'est ainsi que depuis son existence, certains rectorats ne l'ont pas versé une année mais l'ont versé à tous l'année suivante.

TRAITEMENT DES ADJAENES

Grade : Adjoint administratif principal de 1ère classe (C3)				Gatégorie C
Échelon	Durée de l'échelon*	IB	IM	Traitement brut mensuel
10 ^e	-	558	478	2 353,09 €
9 ^e	3 ans	525	455	2 239,87 €
8 ^e	3 ans	499	435	2 141,41 €
7 ^e	3 ans	478	420	2 067,57 €
6 ^e	2 ans	460	408	2 008,50 €
5 ^e	2 ans	448	398	1 959,27 €
4 ^e	2 ans	430	385	1 895,27 €
3 ^e	2 ans	412	376	1 850,97 €
2 ^e	1 an	397	375	1 846,04 €
1 ^{er}	1 an	388	373	1 836,20 €

Grade : Adjoint administratif principal de 2ème classe (C2)				Gatégorie C
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
12 ^e	-	486	425	2 092,18 €
11 ^e	4 ans	473	417	2 052,80 €
10 ^e	3 ans	461	409	2 013,42 €
9 ^e	3 ans	446	397	1 954,34 €
8 ^e	2 ans	430	385	1 895,27 €
7 ^e	2 ans	416	377	1 855,89 €
6 ^e	1 an	404	376	1 850,97 €
5 ^e	1 an	396	374	1 841,12 €
4 ^e	1 an	387	373	1 836,20 €
3 ^e	1 an	376	370	1 821,43 €
2 ^e	1 an	371	369	1 816,51 €
1 ^{er}	1 an	368	367	1 806,66 €

Grade : Adjoint administratif (C1)				Gatégorie C
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
11 ^e	-	432	387	1 905,12 €
10 ^e	4 ans	419	377	1 855,89 €
9 ^e	3 ans	401	376	1 850,97 €
8 ^e	3 ans	387	373	1 836,20 €
7 ^e	3 ans	381	372	1 831,28 €
6 ^e	1 an	378	371	1 826,35 €
5 ^e	1 an	374	370	1 821,43 €
4 ^e	1 an	371	369	1 816,51 €
3 ^e	1 an	370	368	1 811,58 €
2 ^e	1 an	368	367	1 806,66 €
1 ^{er}	1 an	367	366	1 801,74 €

Le SMIC est de 1801,80 € depuis le 1^{er} novembre 2024 ; il est supérieur de 0,06 € au minimum FP, ce qui implique le versement d'une indemnité différentielle pour les fonctionnaires rémunérés à l'IM 366.



INFIRMIÈRES SCOLAIRES

Les **infirmières scolaires** (on nous pardonnera de parler au féminin tant cette profession est occupée à près de 100 % par des femmes !) sont depuis peu un corps de **catégorie A** et même s'il reste des infirmières en catégorie B (36), c'est souvent parce qu'arrivées à un certain âge, elles ont plutôt intérêt à y demeurer plutôt que de demander leur intégration dans la catégorie A où, dans certains cas, elles seraient perdantes sur le plan financier et donc sur le plan des pensions de retraite. Elles s'occupent également de l'enfance en danger. La période que nous avons traversée de la COVID -19 a montré l'importance de leur rôle et de leurs tâches.

Au nombre de 7 900, elles préservent la santé des 12 millions d'élèves, aux côtés des médecins scolaires. Elles sont rattachées à des lycées ou se déplacent dans les écoles et les collèges à l'intérieur d'un secteur géographique. Trouver où se garer, transporter le matériel médical spécialisé font partie de leurs tâches quotidiennes souvent ignorées des parents d'élèves. Leurs missions sont fixées par la circulaire 2015-119 (BOEN du 12/11/2015)

COMMENT DEVENIR INFIRMIÈRE SCOLAIRE ?

On devient infirmière scolaire par concours **externe** ou par concours **réservé**.

- Le concours **externe** se fait sur titre. Il est ouvert aux candidats titulaires d'un titre de formation, de certificats ou diplômes mentionnés dans le code de la santé publique et d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier délivrée en application d'un article du même code de la santé publique. En outre, ils doivent produire une attestation d'inscription au conseil de l'ordre des infirmiers. Cette obligation pose un sérieux problème. C'est d'ailleurs ce qui fait la particularité du rôle et de la mission de ce corps : il dépend à la fois de son statut au titre de l'éducation nationale et de ses obligations définies par le code de la santé publique (articles L. 4311-3, L. 4311-4 et L. 4311-5)
- Le concours **réservé** ne concerne que les candidats contractuels,
- Par détachement.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES INFIRMIÈRES SCOLAIRES

Les lauréats du concours sont classés dans le 1^{er} grade. Le corps des infirmières comprend deux grades, le premier

allant de l'INM 444 à 727 ; le second de l'INM 476 à 776. Lorsqu'elles ont atteint le 6^e échelon avec un an d'ancienneté et qu'elles ont justifié d'au moins 10 ans de services effectifs dans un corps d'infirmiers de cat A, les conditions sont appréciées au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau, elles peuvent prétendre accéder au grade d'infirmière de hors classe.

INDEMNITÉS DES INFIRMIÈRES SCOLAIRES

Comme pour les autres corps, celui des infirmières se voit appliquer désormais le régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'exécution et d'engagement professionnel (RIFSEEP)

Elles sont réparties en deux groupes de fonctions. La discussion fut rude pour savoir quelle était l'utilité de ces deux groupes, mais le ministère du budget a été intransigeant. Le **groupe 1** comporte les agents ayant davantage de responsabilités et reçoit donc un montant indemnitaire plus élevé. Autant savoir tout de suite que ce groupe ne comporte pas la majorité des agents.

Cette indemnité comporte deux parties : L'indemnité proprement dite ou **IFSE** dont le montant, versé mensuellement, varie selon les académies. Les valeurs annuelles plancher imposées par le ministère sont au 1/1/2023 : 5 850 euros pour le

groupe1 et 5 425 euros pour le groupe2 (pour les personnels logés on a 4 100 euros G1 et 3 900 G2).

Le **CIA** ou complément indemnitaire annuel qui, pour un corps de catégorie A, ne doit pas dépasser 15 % du montant total de l'indemnité. Il est versé en une ou deux fois dans l'année, mais il n'est pas automatique. Il dépend du rapport du supérieur hiérarchique direct. Il peut être cumulé avec le complément indemnitaire dit souvent « primes de Noël » qui, lui non plus, n'a pas de caractère général ni automatique.

Une particularité des infirmières : si elles sont affectées en internat, elles peuvent recevoir une **NBI** (nouvelle bonification indiciaire) de 10 points qui comptent pour la retraite

Cette NBI est de 20 points si elles sont affectées en zone sensible ou en EREA (établissement régional d'enseignement adapté). (circulaire 97-154 du 15 juillet 1997)

Par ailleurs, une infirmière a droit à une indemnité si elle est affectée dans un établissement ne relevant pas de l'éducation prioritaire mais qu'elle intervient dans au moins une école ou un établissement classé en REP ou REP + (circulaire du 25 janvier 2017) Cette indemnité n'est pas proratisée sauf si l'intéressée est à temps partiel. Elle est de 5114 euros par an (au

1^{er} septembre 2023) pour la part fixe à laquelle s'ajoute une part modulable pour un REP + et de 1734 euros pour un REP. L'arrêté est paru au BO numéro 26 du 1^{er} juillet 2021. (précisions page 5)

TRAITEMENT DES INFIRMIÈRES SCOLAIRES

Petit rappel : depuis le 1^{er} juillet 2023, le point d'indice net majoré vaut : 59,07 euros / an.

La situation des infirmières scolaires est depuis quelques années très particulière : elles ont été rappelées à l'ordre et très sèchement par l'administration qui les a sommées d'adhérer à l'Ordre national des infirmières, sous peine d'être poursuivies pour exercice illégal de leur métier et d'être condamnées à deux ans de prison et à 30 000 euros d'amende ! Il faut le lire deux fois au moins pour le croire.

L'administration s'est appuyée sur l'alinéa 6 de l'article L. 4311-15 et la loi L. 4314-4 du code de la santé publique et sur le décret 2018-596 du 10 juillet 2018.

Or, les infirmières scolaires ont vécu pendant des décennies sans avoir eu besoin d'être embrigadées dans un ordre. En tant que fonctionnaires de l'Etat, si l'une d'entre elles est convaincue d'avoir commis une faute, elle est, comme tous les fonctionnaires, convoquée devant une commission administrative paritaire disciplinaire. Notez que ces commissions si mal menées par la loi du 6 août 2019 continuent au moins d'exister pour ce type de situation.

Et si la faute est reconnue, l'infirmière est sanctionnée comme n'importe quel fonctionnaire, ni plus ni moins, même si elle a manqué au code de déontologie. C'est dire que l'affiliation à cet « Ordre national

des infirmiers » n'a aucune utilité, aucun pouvoir, aucun rôle pour les infirmières scolaires sinon de devoir lui payer 35 euros par an qui de toute façon ne serviront à rien.

C'est pourquoi le SNALC reste profondément hostile à cette inscription et encore plus à la manière dont la loi a été rappelée : dans quelle profession menace-t-on de la sorte les collègues ? C'est véritablement indigne.

Le ministère, interpellé par le SNALC, a répondu qu'en aucun cas il ne vérifierait l'appartenance des infirmières scolaires à l'ordre national des infirmiers.

Grade : Infirmier hors classe				Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
11 ^e	-	950	776	3 820 €
10 ^e	4 ans	901	739	3 638 €
9 ^e	4 ans	857	705	3 471 €
8 ^e	3 ans	815	673	3 313 €
7 ^e	3 ans	774	642	3 160 €
6 ^e	2 ans et 6 mois	734	612	3 013 €
5 ^e	2 ans	696	583	2 870 €
4 ^e	2 ans	659	555	2 732 €
3 ^e	2 ans	622	527	2 594 €
2 ^e	2 ans	585	499	2 456 €
1 ^{er}	1 an et 6 mois	555	476	2 343 €

Grade : Infirmier				Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
11 ^e	-	885	727	3 579 €
10 ^e	4 ans	842	694	3 416 €
9 ^e	4 ans	796	659	3 244 €
8 ^e	3 ans	756	629	3 096 €
7 ^e	3 ans	717	599	2 949 €
6 ^e	3 ans	675	567	2 791 €
5 ^e	2 ans et 6 mois	639	540	2 658 €
4 ^e	2 ans	609	517	2 545 €
3 ^e	2 ans	581	496	2 442 €
2 ^e	1 an et 6 mois	551	473	2 328 €
1 ^{er}	1 an	510	444	2 186 €

ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (ASSAE)

Les **assistants de service social des administratifs de l'État**, familièrement appelés assistants sociaux, étaient un corps de catégorie B. Ils ont accédé à la **catégorie A** depuis février 2019. Leur mission est définie par un décret statutaire comme pour les autres corps. Ils sont 3 392 sans compter les conseillers techniques de service social.

COMMENT DEVENIR ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL ?

Par concours externe et interne.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Depuis janvier 2021 la carrière se déroule en 2 grades. Les assistants sociaux qui ont atteint au moins le 5^e échelon du 1^{er} grade et justifiant d'au moins 6 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A peuvent prétendre au **choix** au grade d'**assistant principal de service social**.

Ils peuvent également y accéder par Examen professionnel pour ceux qui ont au moins 1 an dans le 3^e échelon du 1^{er} grade

et 3 ans de services effectifs en catégorie A.

Ils peuvent également après inscription sur une liste d'aptitude être nommés dans le corps des **conseillers techniques de service social** (CTASS) (pour les assistants principaux) ou accéder à ce corps par concours interne (décret 2017-1052 art 8, modifié par 2021-1392 du 26/10/2021)

INDEMNITÉS DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Comme tous les corps de fonctionnaires de l'éducation nationale, les assistants de service social reçoivent l'indemnité de fonction, de sujétion, d'exécution et d'engagement professionnel (**IFSEEP**).

Ils sont répartis en deux groupes de fonction, le **groupe I** le mieux rémunéré comprenant les ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL chargés de fonctions de coordination d'équipe et ceux chargés de missions transversales.

Le **groupe II** comprend les ASS auprès d'élèves, étudiants ou de personnels dans les EPLE

Les montants planchers sont de 10 750 euros/an pour le groupe 1 et 10 150 euros pour le groupe 2.

Les montants servis sont supérieurs en IDF. Ces mêmes fonctionnaires peuvent recevoir le CIA ou complément indemnitaire annuel qui n'a aucun caractère automatique et dont le versement fait en une ou deux fois dans l'année dépend de l'avis donné par le supérieur hiérarchique direct.

TRAITEMENT DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT

Grade : Assistant de service social				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
14 ^e	-	714	597	2 938,90 €
13 ^e	3 ans	694	581	2 860,14 €
12 ^e	3 ans	680	571	2 810,91 €
11 ^e	2 ans et 6 mois	655	551	2 712,45 €
10 ^e	2 ans et 6 mois	623	528	2 599,23 €
9 ^e	2 ans	596	507	2 495,85 €
8 ^e	2 ans	570	487	2 397,40 €
7 ^e	2 ans	547	470	2 313,71 €
6 ^e	2 ans	528	457	2 249,71 €
5 ^e	2 ans	512	445	2 190,64 €
4 ^e	2 ans	494	431	2 121,72 €
3 ^e	2 ans	478	420	2 067,57 €
2 ^e	2 ans	461	409	2 013,42 €
1 ^{er}	2 ans	444	395	1 944,50 €

Grade : assistant principal de service social				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
11 ^e	-	761	632	2 938,90 €
10 ^e	3 ans	732	610	3 002,90 €
9 ^e	3 ans	705	590	2 904,44 €
8 ^e	3 ans	680	571	2 810,91 €
7 ^e	2 ans et 6 mois	653	550	2 707,53 €
6 ^e	2 ans	622	527	2 594,31 €
5 ^e	2 ans	589	502	2 471,24 €
4 ^e	2 ans	565	483	2 377,70 €
3 ^e	2 ans	543	467	2 298,94 €
2 ^e	2 ans	523	453	2 230,02 €
1 ^{er}	1 an	502	438	2 156,18 €

CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (CTSSAE)

Les conseillers techniques de service social sont en principe recrutés parmi les assistants de services sociaux et comme le nom l'indique, leur rôle est d'assurer des fonctions d'encadrement ou de coordination de l'activité des assistantes de service social

COMMENT DEVENIR CONSEILLER TECHNIQUE ?

Par la voie d'un concours interne.

Il faut en effet justifier d'au moins six ans de services effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours effectués dans le corps d'assistant de service social soit de la fonction publique territoriale soit de la fonction publique hospitalière. Par Liste d'Aptitude pour les ASSAE du 2^e grade (article 8 du décret 2017-1052 du 10 mai 2017)

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES CONSEILLERS TECHNIQUES

Les conseillers techniques de service social de classe normale peuvent accéder au 2^e grade par inscription au TA au choix pour ceux qui ont atteint le 6^e échelon dans le 1^{er} grade depuis au moins 1 an et qui ont 6 ans de services dans ce grade (conditions appréciées au 31 décembre de l'année pour laquelle le TA est établi) article 26 du décret 2017-1050 du 10 mai 2017

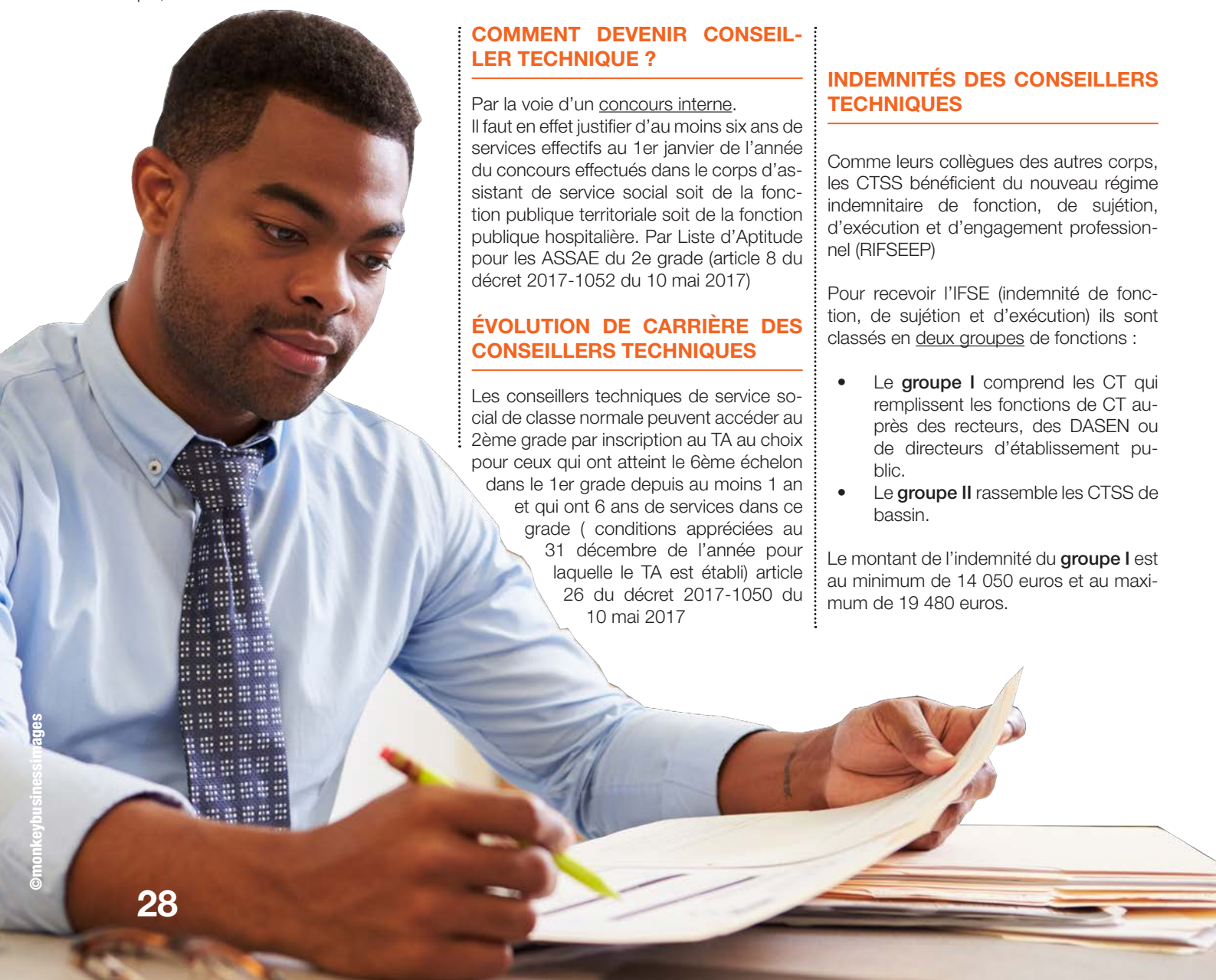
INDEMNITÉS DES CONSEILLERS TECHNIQUES

Comme leurs collègues des autres corps, les CTSS bénéficient du nouveau régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'exécution et d'engagement professionnel (RIFSEEP)

Pour recevoir l'IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'exécution) ils sont classés en deux groupes de fonctions :

- Le **groupe I** comprend les CT qui remplissent les fonctions de CT auprès des recteurs, des DASEN ou de directeurs d'établissement public.
- Le **groupe II** rassemble les CTSS de bassin.

Le montant de l'indemnité du **groupe I** est au minimum de 14 050 euros et au maximum de 19 480 euros.



Le montant de l'indemnité du **groupe II** est au minimum de 13 050 euros et au maximum de 15 300 euros.

Toutefois, cette IFSE peut être accompa-

gnée du **CIA** ou complément indemnitaire annuel qui n'est pas automatique ni forcément annuel et dont l'attribution dépend de la manière de servir sur avis du supérieur hiérarchique direct.

Les conseillers techniques de service social ont reçu une nouvelle augmentation de traitements depuis le 1^{er} janvier 2021.

Grade : Conseiller technique de service social de classe normale				Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon*	IB	IM	Traitement brut mensuel
12 ^e	-	801	663	3 263,81 €
11 ^e	3 ans	778	645	3 175,20 €
10 ^e	2 ans et 6 mois	740	616	3 032,43 €
9 ^e	2 ans et 6 mois	697	595	2 929,06 €
8 ^e	2 ans	680	571	2 810,91 €
7 ^e	2 ans	657	553	2 722,30 €
6 ^e	2 ans	631	534	2 628,77 €
5 ^e	2 ans	600	510	2 510,62 €
4 ^e	2 ans	578	493	2 426,93 €
3 ^e	2 ans	555	476	2 343,24 €
2 ^e	1 an et 6 mois	532	460	2 264,48 €
1 ^{er}	1 an et 6 mois	509	443	2 180,79 €

Grade : Conseiller technique de service social de classe supérieure				Gatégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
8 ^e	-	830	685	3 372,11 €
7 ^e	3 ans	816	674	3 317,96 €
6 ^e	3 ans	784	650	3 199,81 €
5 ^e	2 ans et 6 mois	751	625	3 076,74 €
4 ^e	2 ans et 6 mois	729	608	2 993,05 €
3 ^e	2 ans	698	584	2 874,91 €
2 ^e	2 ans	674	566	2 786,30 €
1 ^{er}	2 ans	641	541	2 663,23 €

LA PROTECTION JURIDIQUE : UN ATOUT DEVENU INDISPENSABLE !

Force est de constater que l'École est en proie à une judiciarisation croissante des rapports entre les agents et leur hiérarchie, entre les personnels et les usagers, qu'ils soient élèves ou parents.

C'est pourquoi le **SNALC**, en plus d'offrir pour toute adhésion une protection pénale assurée par la GMF, développe et renforce sa propre expertise juridique pour défendre ses adhérents face à cette réalité contentieuse croissante.

En savoir plus : <https://snalc.fr/gmf-protection-juridique/>



MÉDECINS SCOLAIRES

Les médecins scolaires sont un corps de catégorie A qui doivent surveiller la santé de 12 millions d'élèves. Leur tâche mal payée en a éloigné beaucoup de l'Éducation nationale. Il y a cinq ans, ils étaient encore 1 200. Aujourd'hui, on en compte environ 850. C'est pourquoi le ministère fait appel à des vacataires qui lui coûtent encore plus cher. Récemment, il s'est résigné à les revaloriser ainsi qu'à augmenter leurs indemnités. Malgré cela, on voit encore des départements dépourvus de médecins scolaires, à se demander si ce n'est pas le résultat d'une volonté.

Le statut des médecins scolaires a été fixé par le décret 91-1195 du 27 novembre 1991, mais il a été modifié à plusieurs reprises au cours des ans : en 2006, 2007, 2012, 2016 et 2017. Celui que nous publions ici est à jour en juillet 2020. Leurs missions sont définies dans la circulaire 2015-118 publiée au BOEN du 12 novembre 2015.

COMMENT DEVENIR MÉDECIN SCOLAIRE ?

- Détenir un diplôme ou un certificat exigé par le code de la santé publique,
- En passant un concours,
- sur titres et travaux au bout d'une épreuve orale.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES MÉDECINS SCOLAIRES

La carrière d'un médecin comprend trois grades :

- Le grade de médecin de 2^e classe

- qui comprend 9 échelons,
- Le grade de médecin de 1^{re} classe qui comprend 6 échelons dont un dans la hors échelle A. Un médecin de 2^e classe qui a atteint le 6^e échelon de son grade et passé au moins 5 ans dans la fonction publique peut accéder au grade de 1^{re} classe.
- Le grade de médecin hors classe qui comprend 5 échelons dont la hors échelle B. Un médecin de 1^{re} classe qui atteint le 3^e échelon de son grade et passé 12 ans dans la fonction publique peut accéder au grade de hors-classe.
- Possibilité d'accéder à l'emploi de médecin conseiller technique (groupe I , II , ou III)

INDEMNITÉS DES MÉDECINS SCOLAIRES

Pour les médecins scolaires, le montant de leurs indemnités annuelles est de 15 800 euros (cible ministérielle) et de 19 000 euros pour les médecins conseillers techniques. Mais comme ils sont un corps à gestion nationale, leurs IFSE doivent dépendre du ministère, alors que les indemnités de tous les autres corps sont académiques et dépendent donc du résultat des délibérations des Comités sociaux d'administration.

TRAITEMENT DES MÉDECINS SCOLAIRES

Médecin de 2 ^e classe				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
9 ^e	-	978	797	3 923 €
8 ^e	2 ans 6 mois	913	748	3 682 €
7 ^e	2 ans 6 mois	863	710	3 495 €
6 ^e	2 ans 6 mois	814	672	3 308 €
5 ^e	2 ans	762	633	3 116 €
4 ^e	2 ans	713	596	2 934 €
3 ^e	2 ans	665	560	2 757 €
2 ^e	1 an	600	510	2 511 €
1 ^{er}	1 an	542	466	2 294 €

Médecin de 1 ^{re} classe				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon ou du chevron	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
6 ^e	-	HEA3	977	4 810 €
	1 an	HEA2	930	4 578 €
	1 an	HEA1	865	4 406 €
5 ^e	3 ans	1027	835	4 111 €
4 ^e	2 ans	978	797	3 923 €
3 ^e	2 ans	913	748	3 682 €
2 ^e	2 ans	863	710	3 495 €
1 ^{er}	2 ans	814	672	3 308 €

Médecin hors classe				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon ou du chevron	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
5 ^e	-	HEB3	1072	5 277 €
	1 an	HEB2	1018	5 011 €
	1 an	HEB1	977	4 810 €
4 ^e	1 an	HEA3	977	4 810 €
	1 an	HEA2	930	4 578 €
	1 an	HEA1	895	4 406 €
3 ^e	3 ans	1027	835	4 111 €
2 ^e	2 ans	978	797	3 923 €
1 ^{er}	2 ans	913	748	3 682 €

Des discussions sont en cours pour revaloriser la carrière des médecins scolaires, elle devrait se dérouler à l'avenir sur 2 grades et permettre l'accès à la HEB Bis au dernier échelon de la Hors Classe.

UN PÔLE SANTÉ-HANDICAP POUR VOUS ACCOMPAGNER

Les conditions de travail se dégradent, la médecine de prévention est quasiment inexistante, l'âge de la retraite ne cesse de reculer. De nombreux collègues se retrouvent confrontés à des ennuis de santé ou voient des difficultés préexistantes s'aggraver.

Face à ce constat, le **SNALC** a créé en 2021 un pôle santé-handicap, et réduit significativement la cotisation de ses adhérents reconnus travailleurs handicapés. Le **SNALC** met le ministère face à ses responsabilités en lui opposant notamment ses analyses d'enquêtes sur la prise en compte du handicap dans l'Éducation nationale, permettant de dresser un état des lieux objectif sur la situation de nos collègues.

Notre rubrique santé-handicap : <https://snalc.fr/category/conditions-travail-sante/sante-handicap/>

Pour contacter le pôle santé-handicap du SNALC : sante-handicap@snalc.fr

INGÉNIEURS ET TECHNICIENS DE RECHERCHE ET FORMATION (ITRF)

SPÉCIFICITÉS DES ITRF

Sous le sigle filière « ITRF » sont regroupés l'ensemble des corps en 3 catégories avec :

- La catégorie A : Les Ingénieurs de Recherche (IGR) et ingénieurs d'études (IGE), les Assistants Ingénieurs (ASI)
- La catégorie B : Les Techniciens (TRF)
- La catégorie C : Les Adjoints Techniques de Recherche et Formation (ATRF)

Ces personnels sont des fonctionnaires régis par les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

TEXTES à connaître :

- décret 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié
- décret 2022-703 du 26 avril 2022
- décrets 2022-1209 et 2022-1210 du 31 août 2022
- décrets 2016-580 du 11 mai 2016
- décret 2023-448 du 7 juin 2023
- décret 2022-1751 du 30 décembre 2022

Les métiers de la recherche et de la formation, ce sont 260 emplois-types répartis en 8 branches d'activité professionnelle. Ces

métiers concernent un très large éventail d'activités :

Les personnels I.T.R.F. exercent leurs fonctions dans :

- Les rectorats d'académie
- Les lycées et les collèges.
- Les établissements d'enseignement supérieur (Universités, Instituts Nationaux Polytechniques, écoles d'ingénieurs) et les établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur et de recherche

Les grands établissements (Collège de France, Institut de France, Conservatoire National des Arts et Métiers, Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris).

L'administration centrale et les services territoriaux des ministères sociaux et du ministère de la jeunesse et des sports.

Les établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation Nationale (I.N.R.P., C.N.D.P., C.N.E.D., O.N.I.S.E.P., C.E.R.E.Q.).

- Les établissements publics relevant du ministère de la jeunesse et des sports.

Les ITRF sont regroupés en Branches d'Activité Professionnelle (BAP) et emplois types.

Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- **BAP A** : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- **BAP B** : sciences chimiques et sciences des matériaux
- **BAP C** : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- **BAP D** : sciences humaines et sociales
- **BAP E** : informatique, statistique et calcul scientifique
- **BAP F** : culture, communication, production et diffusion des savoirs
- **BAP G** : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
- **BAP J** : gestion et pilotage

La liste des branches d'activité professionnelle ainsi que les fiches d'emplois types susmentionnées sont regroupées au sein du [Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur \(REFERENS III\)](#).

ADJOINTS TECHNIQUES DE FORMATION ET DE RECHERCHE (ATRF)

COMMENT DEVENIR ATRF

Le recrutement se fait soit par concours externe et interne, soit sans concours (emploi Pacte ou BOE).

Seuls les fonctionnaires peuvent être recrutés par détachement.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ATRF

Le corps des ATRF comprend 3 grades, Adjoint Technique de Recherche et de Formation (grille C1) de 11 échelons, Adjoint Technique Principal de Recherche et de Formation de 2^e classe (grille C2) de 12 échelons, Adjoint Technique principal de

Recherche et de Formation de 1^{ère} classe (C3) de 10 échelons.

- Un ATRF (1^{er} grade) a 3 possibilités d'évolution de carrière pour devenir ATRF Principal de 2^e classe, soit en passant un concours (externe pour les titulaires d'un titre de niveau 3, ou interne), soit par examen professionnel, soit par tableau d'avancement au choix. (6^e échelon du grade C1 et 5 ans de services effectifs dans ce grade)
- Un ATRF Principal de 2^e classe a la possibilité d'être inscrit au tableau d'avancement pour devenir ATRF Principal 1^{re} classe. (à condition d'être au 6^e échelon du grade C2

depuis au moins 1 an et compte 5 ans d'ancienneté dans ce grade)

- Les ATRF ont la possibilité de devenir technicien de classe normale soit par concours externe ou interne, soit par liste d'aptitude statutaire (après 9 ans de services publics) ou exceptionnelle (décret 2022-703 du 26 avril 2022)

L'IFSE des ATRF comprend 2 groupes : les montants planchers ministériels sont les suivants :

- Groupe 1 : 234 € brut/mois
- Groupe 2 : 225 € brut/mois

TRAITEMENT DES ATRF

Grilles indiciaires au 01/01/2024

*La valeur du point d'indice s'élève à 4,92278€ Brut depuis le 1^{er} juillet 2023.

Adjoint Technique de Recherche et de Formation Principal de 1 ^{er} classe (ATRF) C3				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
10 ^e	-	558	478	2 353,09 €
9 ^e	3 ans	525	455	2 239,87 €
8 ^e	3 ans	499	435	2 141,41 €
7 ^e	3 ans	478	420	2 067,57 €
6 ^e	2 ans	460	408	2 008,50 €
5 ^e	2 ans	448	398	1 959,27 €
4 ^e	2 ans	430	385	1 895,27 €
3 ^e	2 ans	412	376	1 850,97 €
2 ^e	1 an	397	375	1 846,04 €
1 ^{er}	1 an	388	373	1 836,20 €

Adjoint Technique de Recherche et de Formation (ATRF) Principal de 2 ^e classe C2				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
12 ^e	-	486	425	2 092,18 €
11 ^e	4 ans	473	417	2 052,80 €
10 ^e	3 ans	461	409	2 013,42 €
9 ^e	3 ans	446	397	1 954,34 €
8 ^e	2 ans	430	385	1 895,27 €
7 ^e	2 ans	416	377	1 855,89 €
6 ^e	1 an	404	376	1 850,97 €
5 ^e	1 an	396	374	1 841,12 €
4 ^e	1 an	387	373	1 836,20 €
3 ^e	1 an	376	370	1 821,43 €
2 ^e	1 an	371	369	1 816,51 €
1 ^{er}	1 an	368	367	1 806,66 €

Adjoint Technique de Recherche et de Formation (ATRF) C1				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
11 ^e	-	432	387	1 905,12 €
10 ^e	4 ans	419	377	1 855,89 €
9 ^e	3 ans	401	376	1 850,97 €
8 ^e	3 ans	387	373	1 836,20 €
7 ^e	3 ans	381	372	1 831,28 €
6 ^e	1 an	378	371	1 826,35 €
5 ^e	1 an	374	370	1 821,43 €
4 ^e	1 an	371	369	1 816,51 €
3 ^e	1 an	370	368	1 811,58 €
2 ^e	1 an	368	367	1 806,66 €
1 ^{er}	1 an	367	366	1 801,74 €

Depuis le 1^{er} novembre 2024, le SMIC est de 1801,80 € et les collègues au 1^{er} échelon du 1^{er} grade doivent recevoir une indemnité compensatoire de 0,06 €.

TECHNICIENS DE FORMATION ET DE RECHERCHE (TRF)

COMMENT DEVENIR TRF ?

Le recrutement se fait soit par concours externe (pour les titulaires d'un diplôme de niveau 4) soit interne (à condition de justifier de 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est organisé le concours).

Seuls les fonctionnaires peuvent être recrutés par liste d'aptitude ou même par détachement.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES TRF

Le corps comprend 3 grades, Technicien de classe normale de 13 échelons, Technicien de classe supérieure de 12 échelons et Technicien de classe exceptionnelle de

11 échelons.

- Un Technicien de classe normale peut accéder à la classe supérieure par le tableau d'avancement au choix (à condition d'être au 8^e échelon depuis au moins 1 an et compter 5 ans de services en catégorie B) ou par examen professionnel (à partir du 6^e échelon avec 3 ans de services en catégorie B).
- Un Technicien de classe supérieure peut accéder à la classe exceptionnelle par inscription au tableau d'avancement au choix (à condition d'être au 7^e échelon et compter 5 ans de service en catégorie B) ou par examen professionnel (à partir du 6^e échelon et 3 ans de service en catégorie B).

Les Techniciens peuvent accéder au corps des Assistants Ingénieur par la liste d'aptitude (avec 8 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie B), par concours ou par examen professionnel exceptionnel.

L'IFSE des Techniciens comprend 3 groupes : les montants planchers ministériels sont les suivants :

- Groupe 1 : 335 € brut/mois
- Groupe 2 : 325 € brut/mois
- Groupe 3 : 310 € brut/mois

Les montants sont très supérieurs pour les agents qui sont affectés dans les DSI, on observe des disparités selon les académies.

TRAITEMENT DES TRF

Technicien classe exceptionnelle				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
11 ^e	-	707	592	2 914,29 €
10 ^e	3 ans	684	574	2 825,68 €
9 ^e	3 ans	660	556	2 737,07 €
8 ^e	3 ans	638	539	2 653,38 €
7 ^e	3 ans	604	513	2 525,39 €
6 ^e	3 ans	573	489	2 407,24 €
5 ^e	2 ans	547	470	2 313,71 €
4 ^e	2 ans	513	446	2 195,56 €
3 ^e	2 ans	484	424	2 087,26 €
2 ^e	2 ans	461	409	2 013,42 €
1 ^{er}	1 an	446	397	1 954,34 €

Technicien classe supérieure				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
12 ^e	-	638	539	2 653,38 €
11 ^e	4 ans	599	509	2 505,70 €
10 ^e	3 ans	567	485	2 387,55 €
9 ^e	3 ans	542	466	2 294,02 €
8 ^e	3 ans	528	457	2 249,71 €
7 ^e	3 ans	506	441	2 170,95 €
6 ^e	2 ans	480	421	2 072,49 €
5 ^e	2 ans	458	406	1 998,65 €
4 ^e	2 ans	444	395	1 944,50 €
3 ^e	2 ans	429	384	1 890,35 €
2 ^e	1 an	415	377	1 855,89 €
1 ^{er}	1 an	401	376	1 850,97 €

Technicien classe normale				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
13 ^e	-	597	508	2 500,77 €
12 ^e	4 ans	563	482	2 372,78 €
11 ^e	3 ans	538	462	2 274,33 €
10 ^e	3 ans	513	446	2 195,56 €
9 ^e	3 ans	500	436	2 146,33 €
8 ^e	3 ans	478	420	2 067,57 €
7 ^e	2 ans	452	401	1 974,04 €
6 ^e	2 ans	431	386	1 900,19 €
5 ^e	2 ans	415	377	1 855,89 €
4 ^e	1 an	401	376	1 850,97 €
3 ^e	1 an	397	375	1 846,04 €
2 ^e	1 an	395	374	1 841,12 €
1 ^{er}	1 an	389	373	1 836,20 €

ASSISTANTS INGÉNIEURS (ASI)

COMMENT DEVENIR ASI ?

Le recrutement se fait soit par concours externe (pour les titulaires d'un diplôme de niveau 5) soit par concours interne (il faut justifier de 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le concours est organisé)

Seuls les fonctionnaires peuvent être recrutés par liste d'aptitude ou même par détachement.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ASI

Le corps des ASI comprend 1 seul grade, Assistant Ingénieur de 16 échelons. Un ASI a la possibilité de devenir Ingénieur d'Etude soit par concours(externe ou

interne) ou par liste d'aptitude statutaire (après 9 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie A) ou exceptionnelle.

L'IFSE des ASI comprend 2 groupes, les montants planchers ministériels sont les suivant:

Groupe 1 : 378 € brut/mois
Groupe 2 : 362 € brut/mois

TRAITEMENT DES ASI

*Grilles indiciaires au 01/01/2024

Assistant ingénieur (ASI)				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
16 ^e	-	761	632	3 111,20 €
15 ^e	3 ans	747	622	3 061,97 €
14 ^e	3 ans	716	598	2 943,82 €
13 ^e	3 ans	695	582	2 865,06 €
12 ^e	2 ans	672	565	2 781,37 €
11 ^e	2 ans	650	548	2 697,69 €
10 ^e	2 ans	627	531	2 614,00 €
9 ^e	3 ans	606	514	2 530,31 €
8 ^e	2 ans	582	497	2 446,62 €
7 ^e	2 ans	561	480	2 362,94 €
6 ^e	2 ans	539	463	2 279,25 €
5 ^e	2 ans	513	446	2 195,56 €
4 ^e	2 ans	491	429	2 111,87 €
3 ^e	2 ans	465	412	2 028,19 €
2 ^e	1 an 6 mois	444	395	1 944,50 €
1 ^{er}	1 an 6 mois	412	376	1 850,97 €

INGÉNIEURS D'ÉTUDES (IGE)

COMMENT DEVENIR IGE ?

Le recrutement se fait soit par concours externe (pour les titulaires d'un diplôme de niveau 6) ou interne (à condition de justifier de 5 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours), ou par liste d'aptitude statutaire ou exceptionnelle (décret 2022-703 du 26 avril 2022). Seuls les fonctionnaires peuvent être recrutés par détachement.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES IGE

Le corps des IGE comprend 2 grades, In-

génieur d'Étude de classe normale de 14 échelons et Ingénieur d'Étude Hors classe de 10 échelons.

- L'IGE de classe normale a la possibilité de devenir Ingénieur d'Étude Hors classe par inscription au tableau d'avancement au choix (à condition d'être au 8^e échelon de la CN depuis au moins 1 an et de compter 9 ans de services effectifs en catégorie A)

L'IFSE des IGE comprend 3 groupes : les montants planchers ministériels sont les suivants :

- Groupe 1 : 525 € brut/mois
- Groupe 2 : 455 € brut/mois
- Groupe 3 : 406 € brut/mois

Les montants sont supérieurs pour les agents affectés dans les DSI. À partir de cette année, les IGE ont la possibilité d'accéder à la hors-classe par examen professionnel, à condition d'être au 6^e échelon de la classe normale avec 3 ans de services effectifs en catégorie A au 31 décembre de l'année pour laquelle se fait l'inscription au tableau d'avancement. Décret 2024-525 du 7 juin 2024.

TRAITEMENT DES IGE

*Grilles indiciaires au 01/01/2025

Ingénieur d'études hors classe (IGE HC)				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
12	-	1015	826	4 066,22 €
11	3 ans	995	811	3 992,38 €
10 ^e	3 ans	964	786	3 869,31 €
9 ^e	2 ans 6 mois	922	755	3 716,70 €
8 ^e	2 ans 6 mois	880	723	3 559,17 €
7 ^e	2 ans 6 mois	849	699	3 441,03 €
6 ^e	2 ans 6 mois	807	667	3 283,50 €
5 ^e	2 ans	767	637	3 135,81 €
4 ^e	2 ans	732	610	3 002,90 €
3 ^e	2 ans	693	580	2 855,21 €
2 ^e	1 an 6 mois	656	552	2 717,37 €
1 ^{er}	1 an 6 mois	620	525	2 584,46 €

Ingénieur d'études classe normale (IGE CN)				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
14 ^e	-	821	678	3 337,65 €
13 ^e	3 ans	774	642	3 160,43 €
12 ^e	2 ans	751	625	3 076,74 €
11 ^e	2 ans	724	604	2 973,36 €
10 ^e	2 ans-	695	582	2 865,06 €
9 ^e	2 ans	665	560	2 756,76 €
8 ^e	2 ans	637	538	2 648,46 €
7 ^e	1 ans 6 mois	607	515	2 535,23 €
6 ^e	1 ans 6 mois	574	490	2 412,16 €
5 ^e	1 ans 6 mois	546	469	2 308,79 €
4 ^e	1 ans 6 mois	514	447	2 200,48 €
3 ^e	1 ans 6 mois	490	428	2 106,95 €
2 ^e	1 ans 6 mois	471	416	2 047,88 €
1 ^{er}	1 an	444	395	1 944,50 €

Décret 2024-526 du 7 juin 2024 fixant le nouvel échelonnement indiciaire.



INGÉNIEURS DE RECHERCHE (IGR)

COMMENT DEVENIR IGR ?

Le recrutement se fait soit par concours externe (pour les titulaires d'un diplôme de niveau 7) ou interne (il faut justifier de 7 ans de services publics en catégorie A au 1^{er} janvier de l'année du concours), soit par liste d'aptitude statutaire (après 9 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie A)

Seuls les fonctionnaires peuvent être recrutés par liste d'aptitude ou même par détachement.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES IGR

Le corps des IGR comprend 2 grades, Ingénieur de recherche de 10 échelons et Ingénieur de recherche hors classe de 5 échelons « normaux », et 1 échelon spécial HEB. (chevrons B1=A3, B2, B3)

- L'IGR de classe normale a la possibilité de devenir Ingénieur de recherche Hors classe par examen professionnel (à condition d'être au 6^e échelon de la CN et compter 8 ans de services dans ce grade), il peut également être inscrit au ta-

bleau d'avancement au choix (à partir du 8^e échelon)

L'IFSE des IGE comprend 3 groupes : les montants planchers ministériels sont les suivants :

- Groupe 1 : 792 € brut/mois
- Groupe 2 : 692 € brut/mois
- Groupe 3 : 592 € brut/mois

Les montants servis sont beaucoup plus élevés pour les collègues affectés en DSI, de grosses différences peuvent apparaître d'une académie à l'autre.

TRAITEMENT DES IGR

Ingénieur de recherche hors classe (IGR HC)					
Échelon		Durée de l'échelon ou du chevron	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
Échelon spécial, HEB	HEB3	-	B3	1072	5 277,22 €
	HEB2	1 an	B2	1018	5 011,39 €
	HEB1	1 an	B1	977	4 809,56 €
5 ^e échelon, HEA	HEA3	-	A3	977	4 809,56 €
	HEA2	1 an	A2	930	4 578,19 €
	HEA1	1 an	A1	895	4 405,89 €
	4 ^e	3 ans	1027	835	4 110,52 €
	3 ^e	2 ans 6 mois	930	761	3 746,24 €
	2 ^e	2 ans	830	685	3 372,11 €
	1 ^{er}	2 ans	736	613	3 017,67 €

Ingénieur de recherche (IGR)				
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
10 ^e	-	1027	835	4 110,52 €
9 ^e	3 ans	995	811	3 992,38 €
8 ^e	2 ans 6 mois	930	761	3 746,24 €
7 ^e	2 ans 6 mois	830	685	3 372,11 €
6 ^e	2 ans	736	613	3 017,67 €
5 ^e	2 ans	689	577	2 840,45 €
4 ^e	2 ans	646	545	2 682,92 €
3 ^e	1 an 6 mois	611	518	2 550,00 €
2 ^e	1 an 6 mois	576	491	2 417,09 €
1 ^{er}	1 an	541	465	2 289,09 €

CONSERVATEURS DE BIBLIOTHÈQUE

Les conservateurs, environ 1 500 personnes dont 185 conservateurs généraux, sont un corps interministériel.

COMMENT DEVENIR CONSERVATEUR ?

Les candidats doivent avoir moins de 30 ans, être titulaires d'un baccalauréat + 3 ou + 4.

Ils peuvent être recrutés :

- Par concours externe (titre ou diplôme de niveau 6 exigé au minimum, exemple : Licence),
- Par concours interne (être en activité, en congé parental ou en détachement),

chement),

- Par concours spéciaux réservés aux titulaires d'un doctorat,
- Par concours réservés aux élèves ou anciens élèves de l'Ecole nationale des chartes,
- Par liste d'aptitude pour les bibliothécaires avec 10 ans de services.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES CONSERVATEURS

Le statut des conservateurs est fondé sur le décret 92-26 du 9 janvier 1992 modifié.

Ce premier grade comporte 7 échelons. Pour accéder au grade de conservateur en chef, il faut avoir atteint le 5^e échelon du

grade de conservateur, compter au moins 3 ans de services effectifs dans le corps au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement et avoir satisfait à l'obligation de mobilité, c'est-à-dire avoir exercé ses fonctions dans au moins deux postes relevant d'administration centrale, de services à compétence nationale, d'établissements publics, et ce, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste. (art .19 du décret 92-26 du 9/01/92)

Les conservateurs généraux des bibliothèques sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques

TRAITEMENT DES CONSERVATEURS

Conservateur stagiaire ou élève				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
1 ^{er}	1 an 6 mois	459	407	2 003,57 €

Conservateur				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
7 ^{ème}	-	878	721	3 549,33 €
6 ^{ème}	3 ans	803	664	3 268,73 €
5 ^{ème}	2 ans 6 mois	728	607	2 988,13 €
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	674	566	2 786,30 €
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	620	525	2 584,46 €
2 ^{ème}	2 ans	566	484	2 382,63 €
1 ^{er}	2 ans	525	455	2 239,87 €

Conservateur en chef				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon ou du chevron	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
6 ^{ème}	-	HEA3	977	4 809,56 €
	-	HEA2	930	4 578,19 €
	-	HEA1	895	4 405,89 €
5 ^{ème}	3 ans	1027	835	4 110,52 €
4 ^{ème}	2 ans	1015	826	4 066,22 €
3 ^{ème}	2 ans	924	756	3 721,62 €
2 ^{ème}	2 ans	826	682	3 357,34 €
1 ^{er}	1 an	747	622	3 061,97 €

Conservateur général				Catégorie A+
Échelon	Durée de l'échelon ou du chevron	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
4 ^{ème}	-	HEC3	1178	5 799,04 €
	-	HEC2	1153	5 675,97 €
	-	HEC1	1129	5 557,82 €
3 ^{ème}	-	HEB3	1072	5 277,22 €
	3 ans	HEB2	1018	5 011,39 €
	-	HEB1	977	4 809,56 €
2 ^{ème}	3 ans	1027	835	4 110,52 €
1 ^{er}	3 ans	912	748	3 682,24 €

BIBLIOTHÉCAIRES



Corps interministériel, au nombre de 650 environ, de catégorie A, ce corps a été défini par le décret 92-29 du 9 janvier 1992 modifié.

COMMENT DEVENIR BIBLIOTHÉCAIRE ?

Les bibliothécaires sont recrutés par :

- Par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un diplôme de niveau 6,
- Concours externe spécial ouvert aux titulaires d'un diplôme de doctorat,
- Concours interne ouvert aux candidats justifiant de 4 années de services publics dont 2 au moins dans un service technique de bibliothèque,
- Liste d'aptitude parmi les bibliothé-

caires assistants spécialisés justifiant de 9 ans de services publics dont 5 dans un service technique de bibliothèques.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES BIBLIOTHÉCAIRES

Ce corps comprend deux grades, le grade de classe normale comprenant 11 échelons et le grade de hors-classe comprenant 10 échelons. On peut accéder au grade de hors classe : (articles 16 et 16-1 du décret 92-26)

par examen professionnel si l'on justifie de 3 années de services publics au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le TA et si l'on a atteint le 5e échelon de la classe normale,
Par inscription sur un tableau d'avancement au choix si l'on justifie de 7 ans passés dans un corps de catégorie A et si l'on a atteint le 8° échelon de la classe normale,
Ils ont la possibilité d'accéder au corps des conservateurs par liste d'aptitude (article 5 du décret 92-26)

TRAITEMENT DES BIBLIOTHÉCAIRES

Grade : Bibliothécaire				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon*	IB	IM	Traitement brut mensuel
11 ^e	-	821	678	3 337,65 €
10 ^e	4 ans	778	645	3 175,20 €
9 ^e	3 ans	732	610	3 002,90 €
8 ^e	3 ans	693	580	2 855,21 €
7 ^e	3 ans	653	550	2 707,53 €
6 ^e	3 ans	611	518	2 550,00 €
5 ^e	2 ans et 6 mois	567	485	2 387,55 €
4 ^e	2 ans	525	455	2 239,87 €
3 ^e	2 ans	499	435	2 141,41 €
2 ^e	2 ans	469	415	2 042,96 €
1 ^{er}	1 an et 6 mois	444	395	1 944,50 €

Grade : Bibliothécaire hors classe				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
10 ^e	-	1015	826	4 066,22 €
9 ^e	3 ans	995	811	3 992,38 €
8 ^e	3 ans	946	773	3 805,31 €
7 ^e	2 ans et 6 mois	897	735	3 618,25 €
6 ^e	2 ans et 6 mois	844	695	3 421,33 €
5 ^e	2 ans	791	655	3 224,42 €
4 ^e	2 ans	732	610	3 002,90 €
3 ^e	2 ans	693	580	2 855,21 €
2 ^e	2 ans	640	540	2 658,30 €
1 ^{er}	2 ans	593	505	2 486,01 €

BIBLIOTHÉCAIRES ASSISTANTS SPÉCIALISÉS (BIBAS)

Les bibliothécaires assistants spécialisés, corps de catégorie B, sont au nombre de 1 800 environ.

COMMENT DEVENIR BIBAS ?

La classe normale du corps est accessible avec un titre de niveau 4 par concours externe ou par concours interne (avec 4 ans de service public au 1^{er} janvier de l'année du concours).

La classe supérieure est accessible aux titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 5. Il faut aussi se présenter à un concours externe. Il existe aussi un concours interne

ouvert aux fonctionnaires justifiant de 4 années passées dans un des services de l'Etat dont deux au moins dans des services techniques ou des bibliothèques au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES BIBAS

Un BIBAS de classe normale peut se présenter à un concours pour accéder à la classe supérieure soit externe soit interne. Il accède à la classe exceptionnelle par tableau d'avancement au choix ou par exa-

men professionnel (ouverture au titre de 2024, arrêté du 18 septembre 2023).

La classe supérieure est également accessible par examen professionnel ou au choix par inscription au TA, avec 1 an dans le 8e échelon de la classe normale et 5 années de service en catégorie B. art.25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié par 2022-1209 du 31 /08/2022.

TRAITEMENT DES BIBAS

Classe normale				Catégorie B
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
13 ^e	-	597	508	2 500,77 €
12 ^e	4 ans	563	482	2 372,78 €
11 ^e	3 ans	538	462	2 274,33 €
10 ^e	3 ans	513	446	2 195,56 €
9 ^e	3 ans	500	436	2 146,33 €
8 ^e	3 ans	478	420	2 067,57 €
7 ^e	2 ans	452	401	1 974,04 €
6 ^e	2 ans	431	386	1 900,19 €
5 ^e	2 ans	415	377	1 855,89 €
4 ^e	1 an	401	376	1 850,97 €
3 ^e	1 an	397	375	1 846,04 €
2 ^e	1 an	395	374	1 841,12 €
1 ^{er}	1 an	389	373	1 836,20 €

Classe supérieure				Catégorie B
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
12 ^e	-	638	539	2 653,38 €
11 ^e	4 ans	599	509	2 505,70 €
10 ^e	3 ans	567	485	2 387,55 €
9 ^e	3 ans	542	466	2 294,02 €
8 ^e	3 ans	528	457	2 249,71 €
7 ^e	3 ans	506	441	2 170,95 €
6 ^e	2 ans	480	421	2 072,49 €
5 ^e	2 ans	458	406	1 998,65 €
4 ^e	2 ans	444	395	1 944,50 €
3 ^e	2 ans	429	384	1 890,35 €
2 ^e	1 an	415	377	1 855,89 €
1 ^{er}	1 an	401	376	1 850,97 €

Classe exceptionnelle				Catégorie B
Échelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut
11 ^e	-	707	592	2 914,29 €
10 ^e	3 ans	684	574	2 825,68 €
9 ^e	3 ans	660	556	2 737,07 €
8 ^e	3 ans	638	539	2 653,38 €
7 ^e	3 ans	604	513	2 525,39 €
6 ^e	3 ans	573	489	2 407,24 €
5 ^e	2 ans	547	470	2 313,71 €
4 ^e	2 ans	513	446	2 195,56 €
3 ^e	2 ans	484	424	2 087,26 €
2 ^e	2 ans	461	409	2 013,42 €
1 ^{er}	1 an	446	397	1 954,34 €

MAGASINIERS DE BIBLIOTHÈQUE

Le corps des magasiniers des bibliothèques est régi par les dispositions du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État, ils sont au nombre de 2068.

Ce corps, à vocation interministérielle, relève du ministre chargé de l'enseignement supérieur,

Les magasiniers des bibliothèques exercent leurs fonctions dans les services techniques, les bibliothèques et les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, du ministre chargé de la culture ou d'autres départements ministériels.

Ce corps comprend le grade de magasinier des bibliothèques classé dans l'échelle de rémunération C1, le grade de magasinier principal des bibliothèques de 2^e classe classé dans l'échelle de rémuné-

ration C2 et le grade de magasinier principal des bibliothèques de 1^{re} classe classé dans l'échelle de rémunération C3.

COMMENT DEVENIR MAGASINIER DE BIBLIOTHÈQUE ?

Les magasiniers sont recrutés sans concours,

Les magasiniers principaux de 2^e classe sont recrutés par concours externe sur épreuves ouvert aux candidats titulaires du brevet des collèges ou d'un diplôme de niveau 3 par concours interne sur épreuves (avec 1 an de service public au 1^{er} janvier de l'année du concours),

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES MAGASINIERS

Les magasiniers principaux de 1^{re} classe sont nommés par promotion interne (par voie d'inscription au TA au choix) parmi les magasiniers principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e échelon avec 5 ans de service dans ce grade au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le TA.

Ils peuvent accéder au corps des BIBAS par inscription sur la liste d'aptitude au choix(avec 9 années de service publics) au 1^{er} Janvier de l'année pour laquelle est prononcée l'inscription (article 5 du décret 2011-1140 du 21 septembre 2011).

Il leur est possible de devenir BIBAS de classe supérieure par examen professionnel (avec 11 ans de service publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la nomination intervient).

TRAITEMENT DES MAGASINIERS DE BIBLIOTHÈQUE

Magasinier des bibliothèques principal de 1 ^{re} classe				Catégorie C
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
10 ^e		558	478	2 353,09 €
9 ^e	3 ans	525	455	2 239,87 €
8 ^e	3 ans	499	435	2 141,41 €
7 ^e	3 ans	478	420	2 067,57 €
6 ^e	2 ans	460	408	2 008,50 €
5 ^e	2 ans	448	398	1 959,27 €
4 ^e	2 ans	430	385	1 895,27 €
3 ^e	2 ans	412	376	1 850,97 €
2 ^e	1 an	397	375	1 846,04 €
1 ^{er}	1 an	388	373	1 836,20 €

Magasinier des bibliothèques principal de 2ème classe				Catégorie C
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
12 ^e		486	425	2 092,18 €
11 ^e	4 ans	473	417	2 052,80 €
10 ^e	3 ans	461	409	2 013,42 €
9 ^e	3 ans	446	397	1 954,34 €
8 ^e	2 ans	430	385	1 895,27 €
7 ^e	2 ans	416	377	1 855,89 €
6 ^e	1 an	404	376	1 850,97 €
5 ^e	1 an	396	374	1 841,12 €
4 ^e	1 an	387	373	1 836,20 €
3 ^e	1 an	376	370	1 821,43 €
2 ^e	1 an	371	369	1 816,51 €
1 ^{er}	1 an	368	367	1 806,66 €

Magasinier des bibliothèques				Catégorie C
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
11 ^e		432	387	1 905,12 €
10 ^e	4 ans	419	377	1 855,89 €
9 ^e	3 ans	401	376	1 850,97 €
8 ^e	3 ans	387	373	1 836,20 €
7 ^e	3 ans	381	372	1 831,28 €
6 ^e	1 an	378	371	1 826,35 €
5 ^e	1 an	374	370	1 821,43 €
4 ^e	1 an	371	369	1 816,51 €
3 ^e	1 an	370	368	1 811,58 €
2 ^e	1 an	368	367	1 806,66 €
1 ^{er}	1 an	367	366	1 801,74 €

Depuis le 1er novembre 2024 le minimum FP est inférieur au SMIC de 0,06€. Les collègues au 1er échelon du 1er grade doivent recevoir une indemnité en compensation.



MOBI-SNALC : UN OUTIL PRÉCIEUX POUR LA MOBILITÉ ET LA SÉRÉNITÉ

Il existe dans l'Éducation nationale une grande souffrance. Bien entendu, ce phénomène est variable dans le temps et dans l'espace. Tout le monde ne souffre pas dans son travail mais il est frappant de voir que « le plus beau métier du monde » devient de plus en plus synonyme de sacrifices plutôt que d'épanouissement.

Par **Maxime REPERT**, vice-président du SNALC

Les symptômes de ce mal être sont multiples : isolement, culpabilisation, infantilisation, manque de reconnaissance économique et sociale, multiplication des tâches, mutation appauvrissante de la profession, sentiment d'insécurité et d'abandon, violences physiques et psychologiques (burnout, suicides)... La liste est longue mais non exhaustive. Les personnels en souffrance se sentent isolés et cherchent en vain une solution. Les interrogations sont nombreuses. Faut-il rester ou partir ? Quelles solutions s'offrent à moi ? Comment dois-je m'y prendre ?

Pour vous aider à répondre, le SNALC a créé mobi-SNALC. Unique dans le paysage syndical, il s'agit d'un dispositif d'aide dans le cadre des Avantages-SNALC.

Entièrement gratuit pour les adhérents du SNALC, mobi-SNALC propose un accompagnement dans les démarches et la réflexion vers une éventuelle reconversion, des conseils en matière d'évolution professionnelle afin d'aborder au mieux son évolution de carrière et/ou sa mobilité professionnelle (**PIC : Parcours Individualisé de Compétences**).

Mobi-SNALC vous propose un travail approfondi sur votre projet de mobilité professionnelle, avec un accompagnement individualisé.

Mais pas seulement. En effet, parce qu'il est difficile de réfléchir de façon efficace à sa situation sans un minimum de sérénité.

Mobi-SNALC permet également de bénéficier gratuitement de séances de coaching ou de sophrologie

avec nos intervenantes diplômées et issues du milieu professionnel de l'Éducation nationale, qui proposent leur expertise au service du SNALC.

Vous pourrez ainsi aspirer à plus de sérénité en économisant plusieurs centaines d'euros pour un suivi qui n'est habituellement pas ou rarement pris en charge selon les mutuelles.

En parallèle, vos élus académiques du SNALC répondront à toute question ponctuelle et faciliteront vos démarches avec l'administration de votre académie pour vous donner les meilleures chances d'obtenir ce dont vous avez besoin au moment où ce sera nécessaire, pour vous permettre de réaliser votre projet : temps partiel, mi-temps, détachement, disponibilité, cumul d'activités, poste adapté...

En savoir plus : snalc.fr/mobi-snalc ■

AVANTAGES-SNALC

LE COMITÉ D'ENTREPRISE DES ADHÉRENTS DU SNALC

qui permet de bénéficier de réductions auprès de partenaires du SNALC !

Connectez-vous sur : snalc.fr/avantages-snalc

Retrouvez régulièrement de nouvelles offres, de nouveaux partenaires.

Découvrez des offres éphémères sur la page

Facebook **AVANTAGES-SNALC** :

<https://www.facebook.com/Avantages.SNALC>

LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

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

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

1 NE JAMAIS SE RENDRE SEUL À UNE CONVOCATION HIÉRARCHIQUE

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

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

Plus qu'un simple témoin, le représentant syndical détient une légitimité : il n'agit pas à titre individuel mais au nom de tout une organisation. Être accompagné d'un élu syndical revient à se présenter avec le soutien d'un bataillon potentiel de juristes, de commissaires paritaires, et même d'avocats (Covea-GMF partenaire du SNALC) pour désamorcer, négocier et défendre

votre dossier, votre situation. Le SNALC présente l'avantage sur tous les autres qu'il est à la fois représentatif et totalement indépendant, libre de ton et d'action. En outre, ses élus sont disponibles et à votre écoute permanente.

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

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

4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À ÉCRIRE

L'écrit est à double tranchant. Ainsi, les fiches de signalement d'incidents quand elles se multiplient, y compris à la demande de la direction, peuvent être retournées contre vous : « vous êtes le seul à signaler ces incidents : vous êtes le seul

à avoir des problèmes ? » ou encore « avec tous ces signalements, quand est-ce que vous travaillez ? ». Retenez enfin que signer un compte rendu d'entretien ne signifie pas l'approuver, mais simplement en avoir pris connaissance. Pour plus de garantie, le SNALC vous incite à signer et à mentionner en toutes lettres : « je prends connaissance de ce compte rendu le... et conteste [tout ou partie] des éléments mentionnés – courrier à suivre ».

5 RESTER OBJECTIF ET CIRCONSTANCIÉ, COHÉRENT

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

6 REFUSER LA CULPABILISATION, GARDER SA DIGNITÉ

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

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

7 CONSERVER LES TRACES ÉCRITES, RASSEMBLER DES TÉMOIGNAGES

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

8 ÊTRE IRRÉPROCHABLE DANS SON TRAVAIL

A fortiori si vous vous sentez dans la ligne de mire, évitez de prêter le flanc à la critique : soyez irréprochable, ponctuel, respectueux. Prenez garde de ne pas agir sous le coup de l'émotion, de la pulsion. Retenez-vous de critiquer – et d'autant plus avec des noms d'oiseau... – telle personne, même en son absence, même en présence de personnes qui vous sembleraient « neutres » : vous pourriez être surpris de la façon dont vos propos seront rapportés par des collègues en qui vous aviez entière confiance. Sans vous

montrer méfiant à l'excès, comprenez que dans le contexte actuel de gestion, tout est mis en œuvre pour diviser et rivaliser ; de fait, la faiblesse des uns profite au bénéfice des autres.

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

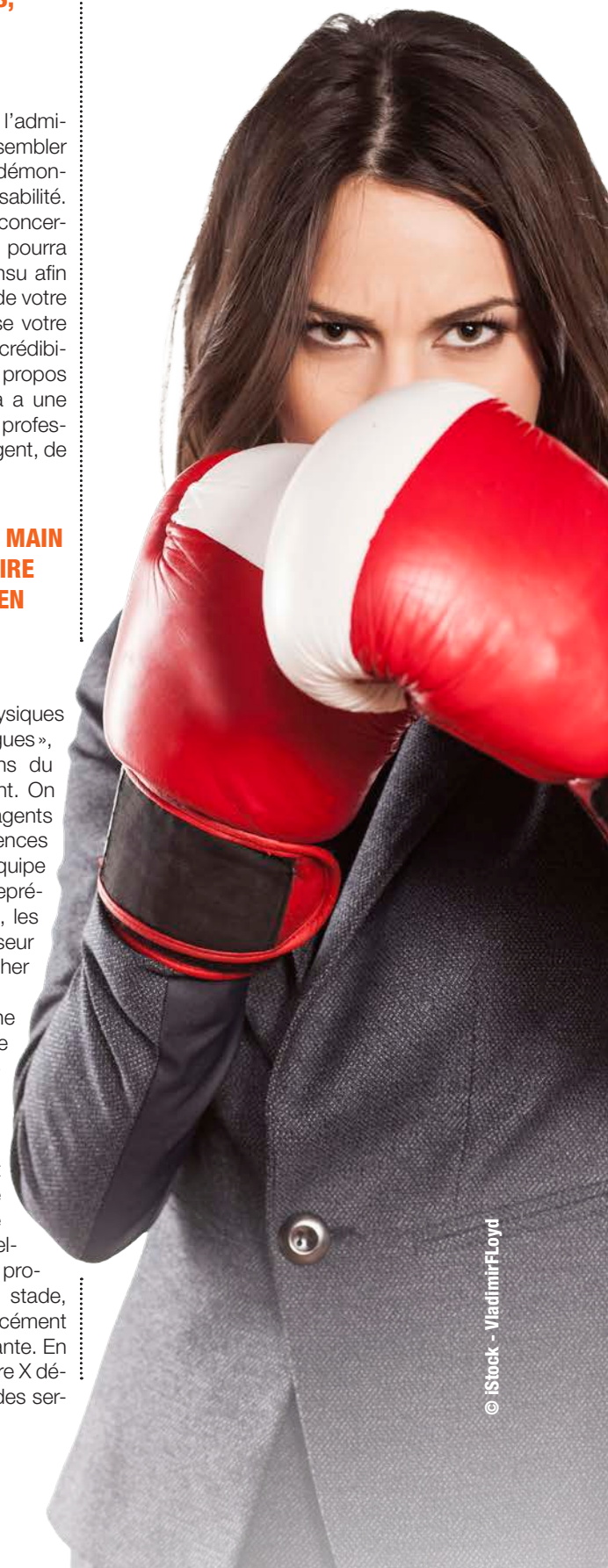
Dans un conflit vous opposant à l'administration, celle-ci cherchera à rassembler tous les éléments possibles pour démontrer vos insuffisances, votre responsabilité. À ce titre, la moindre confidence concernant vos difficultés personnelles pourra être utilisée et retournée à votre insu afin de démontrer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

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

Trop d'agressions verbales ou physiques sont étouffées pour « éviter les vagues », parfois avec les recommandations du chef de service ou d'établissement. On va jusqu'à culpabiliser certains agents victimes quant aux conséquences d'une éventuelle plainte sur l'équipe ou l'établissement : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, dont « on pourrait gâcher l'avenir »...

N'acceptez pas ce renoncement, ne baissez pas la tête à l'instar d'une société qui ne réagit plus aux incivilités. Pour rester maître dans votre classe et digne dans votre métier, faites respecter vos droits. Une main courante est simplement le dépôt, auprès de la police ou de la gendarmerie, d'un témoignage écrit ; elle permet de dater officiellement les faits en vue de toute procédure judiciaire ultérieure. À ce stade, l'auteur des faits ne sera pas forcément prévenu du dépôt de la main courante. En revanche, un dépôt de plainte contre X déclenchera une enquête de la part des ser-

vices de police afin de déterminer les responsabilités de chacun. Évitez les dépôts de plainte nominatifs qui, en cas d'échec de la procédure, pourraient être retournés contre vous. Ne négligez pas ces étapes : si la situation s'aggrave, votre absence de réaction vous serait alors reprochée. ■





Adhérez sur
snalc.fr

par prélèvements mensuels, CB ou par virement

15 ANS SANS AUGMENTATION
DES COTISATIONS



PROFESSEURS AGRÉGÉS PROFESSEURS DE CHAIRE SUPÉRIEURE	Agrégés CLN Éch 2-3	Agrégés CLN Éch 4-5	Agrégés CLN Éch 6 à 11	Chaires sup. Agrégés HCL/ Classe Exc.
TARIFS PLEINS	110 €	160 €	210 €	265 €
Traitement partiel > 50 % ou Congé formation	88 €	128 €	168 €	212 €
Demi-traitement ou RQTH (ou les deux)	66 €	96 €	126 €	159 €
CONJOINT adhérent*	82 €	120 €	157 €	198 €

PROFESSEURS CERTIFIÉS	Éch 2-3 Cl. Norm.	Éch 4-5 Cl. Norm.	Éch 6 à 11 Cl. Norm.	HCL et CL. EXC.
TARIFS PLEINS	100 €	130 €	180 €	245 €
Traitement partiel > 50 % ou Congé formation	80 €	104 €	144 €	196 €
Demi-traitement ou RQTH (ou les deux)	60 €	78 €	108 €	147 €
CONJOINT adhérent*	75 €	97 €	135 €	183 €

PROFESSEURS DES ÉCOLES, PLP, PROF. EPS, CPE, et aussi...	Tous échelons et grades
SAENES, Psy EN, Infirmières, Assistantes sociales, Médecins, ITRF, Attachés, Personnels de direction, Inspecteurs, Bibliothécaires, Universitaires (P.U, M.C, ATER, Doctorants etc.), PTP (J&S), PEGC	TARIF PLEIN 90 € (Outre-Mer 125 €)
Traitement partiel > 50 % ou Congé formation	72 € (Outre-Mer 107 €)
Demi-traitement ou RQTH (ou les deux)	54 € (Outre-Mer 89 €)
CONJOINT adhérent*	67 € (Outre-Mer 102 €)

✦ **STAGIAIRES ÉCHELON 1** (uniquement échelon 1) : **60 €** (si conjoint adhérent : 45 €)

✦ **CONTRACTUELS enseignants (et éducation)**, Maîtres auxiliaires, ADJAENES, ATRF, Contrats locaux : **60 €**
Traitement partiel > 50 % : 48 € / Demi-traitement ou RQTH (ou les deux) : 36 € / Conjoint adhérent : 45 €

✦ **AESH**, Assistants d'éducation, Contractuels ATSS, Agents : **15 €** (uniquement par CB, virement ou chèque)

TARIFS SPÉCIAUX
Disponibilité ou Congé parental : 15 € (uniquement par CB, virement ou chèque)
RETRAITÉS certifiés, agrégés et chaires sup : 125 € (si conjoint adhérent 93 €)
RETRAITÉS autres corps : 90 € (si conjoint adhérent 67 €)

*Si votre CONJOINT est adhérent ET votre salaire est réduit : vous réglez le tarif RQTH

Au SNALC une adhésion à 180 € revient à 26 €
(61 € après impôts moins 35 € de protection Covea GMF)

Ainsi, au SNALC, toute adhésion inférieure à 100 € revient en réalité à ... 0 € !