

VADEMECUM

**PROFESSEURS - CPE - PSY-EN
DES RÉPONSES AUX QUESTIONS
LES PLUS COURANTES**

AVERTISSEMENT : le décret présenté lors du CSAMEN du 6 mai 2025 n'a pas été publié. La grille de la classe normale n'a donc pas été modifiée et pour l'année 2025-2026 les avancements dits accélérés ainsi que les rendez-vous de carrière restent organisés de la même façon qu'en 2024-2025.

Se référer aux pages 7,8,9 du présent guide.

I. LE SERVICE ET LES MISSIONS

Page 3

- Quelles sont vos obligations ?
- À quelles instances avez-vous intérêt à participer ?
- Ce que vous devez faire, ce que vous n'avez pas à faire
- Calculez et vérifiez vos maxima de service

II. LA CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION

Page 7

- Agrégés
- Biadmissibles
- Certifiés, professeurs d'EPS, des écoles, PLP, CPE, psy-EN
- Pour tous les corps (sauf chaires sup)
- Chaires supérieures
- Promotions de grade : modalités des reclassements
- Heures supplémentaires

III. LES PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

Page 12

- Prime d'attractivité
- Entrée dans le métier
- Indemnités selon les fonctions exercées
- Indemnités pour mission particulière
- Formation et tutorat
- Examens et concours
- Projets et activités
- Autres primes et indemnités
- Mobilité
- Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP)
- Indemnité de changement de résidence
- Frais de déplacement et de repas
- Spécial TZR
- Allocations familiales, SFT, AJPP

IV. LES ABSENCES ET CONGÉS

Page 22

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

- Maladie ordinaire
- Le jour de carence
- Maternité
- Congé parental
- Congé de proche aidant
- Longue maladie
- Longue durée
- Temps partiel thérapeutique
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Disponibilité

IV.2. LES ABSENCES ET CONGÉS DE COURTE DURÉE

- Concours
- Stages, journées pédagogiques
- Examens universitaires
- Motifs personnels
- Raisons familiales
- Raisons de santé
- Absence pour grève
- L'heure mensuelle d'information syndicale
- Fêtes et cérémonies religieuses
- Absences pour fonctions électives



I. LE SERVICE ET LES MISSIONS

QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

CONSEILS DE CLASSE

Il se réunit **au moins trois fois par an**, et chaque fois que le chef d'établissement le juge utile à la condition qu'il soit présidé par lui ou par son représentant. A titre dérogatoire, les lycées professionnels peuvent limiter à deux le nombre annuel de réunions du conseil de classe.

Lorsque l'ensemble des dispositifs d'accompagnement pédagogique mis en place n'a pas permis de pallier les difficultés importantes d'apprentissage rencontrées par l'élève, un redoublement peut être décidé par le chef d'établissement en fin d'année scolaire. La décision de redoublement intervient à la suite d'une phase de dialogue avec l'élève et ses représentants légaux ou l'élève lui-même lorsque ce dernier est majeur et après que le conseil de classe s'est prononcé *Articles R421-50 à R421-53, article L311-7 et articles D331-62 à D331-64 du Code de l'éducation.*

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

Le conseil pédagogique dans les collèges, fait toute suggestion au chef d'établissement en vue de la désignation par ce dernier des enseignants qui participeront au conseil école-collège et qui, enseignant en classe de sixième, participeront au conseil du cycle 3

dans les écoles scolarisant les élèves du secteur de recrutement du collège.

Article R421-41-3 du Code de l'éducation.

RÉUNIONS PARENTS-PROFESSEURS

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

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

Les chefs d'établissements doivent réunir les parents des élèves nouvellement inscrits dans les trois semaines qui suivent la rentrée scolaire. Art. D 111-1 du Code de l'éducation.

JOURNÉE PORTES OUVERTES (2ND DEGRÉ)

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

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

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

ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

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

DROIT DE RETRAIT

L'agent peut se retirer d'une situation de travail sans aucune sanction ni retenue de traitement s'il a un motif raisonnable de penser que cette situation présente « un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle d'autrui ». Il se doit de reprendre le travail dès que le danger a disparu. *Articles 5-6 et 5-7 du décret 95-*

680 du 9 mai 1995 insérés dans le Code de la fonction publique - Conseil d'État, 2 juin 2010.

SURVEILLANCES DES EXAMENS ET CONCOURS

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

JOURNÉES BANALISÉES

Les conseils d'administration, les commissions permanentes, les conseils pédagogiques, instances représentatives, ont été précisément institués pour discuter de toutes les questions importantes.

Lors de ces journées, ne peut en aucun cas être votée la moindre décision.

Des heures et des journées banalisées sont de plus en plus utilisées de façon abusive : **par exemple** pour la mise en œuvre de la transformation du collège à la rentrée scolaire 2024, deux demi-journées sont banalisées, à l'appréciation du chef d'établissement, alors même que c'est le rôle des instances représentatives.

PROTECTION STATUTAIRE DE LA PERSONNE

Un agent public signale aux autorités judiciaires des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions conformément à l'article L. 121-11. Il peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives. En référence à l'article 40 du code pénal.

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

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

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

Cette protection est étendue aux non titulaires et aux stagiaires. Cette protection peut être

accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité à l'agent public, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent.

À QUELLES INSTANCES AVEZ-VOUS INTÉRÊT À PARTICIPER ?

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

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Adopte le projet d'établissement et approuve le contrat d'objectif, le règlement intérieur de l'établissement, le budget et le compte financier de l'établissement.

Il examine les propositions de suppression et/ou de création d'enseignement, de poste, le Tableau de Répartition des Moyens (TRMD).

Il suffit de deux noms pour présenter une liste SNALC.

Articles R.421-1 à 36 du Code de l'éducation.

Consulter également le guide du conseil d'administration du SNALC.

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 d'une commission permanente et sur les compétences qu'il décide de lui déléguer. (*liste des compétences : 6°, 7°, 8°, 9°, 10° et 12° de l'article R. 421-20 code de l'éducation*).

LA COMMISSION ÉDUCATIVE

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

LE COMITÉ D'ÉDUCATION À LA SANTÉ ET À LA CITOYENNETÉ

Contribue à l'éducation à la citoyenneté, prépare le plan de prévention de la violence, définit un programme d'éducation à la santé et à la sexualité et de prévention

des comportements à risques. *Articles R. 421-46 et R. 421-47.*

LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Élu par le conseil d'administration (titulaires et suppléants confondus) lors de sa première réunion. Il peut prononcer à l'encontre des élèves les sanctions suivantes : avertissement, blâme, mesure de responsabilisation, exclusion temporaire de la classe, exclusion temporaire ou définitive de l'établissement ou de ses services annexes.

Il délibère à bulletins secrets à la majorité des suffrages exprimés. *Articles R.511-12 à R.511-45.*

LA COMMISSION D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ (CHS)

Présidée par le chef d'établissement, elle est composée de représentants des personnels, des élèves, des parents, de l'administration et d'un représentant de la collectivité de rattachement.

Elle est chargée de proposer au conseil d'administration tout ce qui peut être utile à la formation à la sécurité et à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement.

Elle se réunit dans les lycées techniques et professionnels au moins une fois par trimestre et dans des circonstances extraordinaires.

Articles D421-151 à 159 du Code de l'éducation

LE CONSEIL PÉDAGOGIQUE

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

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

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

ASSURANCES SCOLAIRES, ASSOCIATIONS DE PARENTS

La distribution des documents assurances, d'élections de parents, d'informations par les parents est effectuée par l'intermédiaire des directeurs d'école ou chefs d'établissement et sous leur responsabilité. Rien ne vous oblige à accepter de participer à cette distribution même si elle est généralement d'usage dans le premier degré. *Circulaire n° 2006-137 du 25 août 2006 - Décret relatif aux associations de parents d'élèves du 28 juillet 2006.*

Les **propositions d'assurances** doivent être distribuées ensemble, simultanément, dans un seul document ou groupe de documents. Si vous acceptez de distribuer ces documents d'assurances, n'acceptez en aucun cas de recevoir des adhésions.

L'assurance scolaire n'est pas obligatoire pour les activités à l'école. Par contre, elle est exigible pour les activités facultatives ayant lieu en dehors de l'enceinte de l'établissement : sorties culturelles, classes vertes,

classes de neige, voyages scolaires, activités sportives externes. *Pour les écoles, circulaire n° 99-136 du 21-9-1999.*

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

COOPÉRATIVE

L'adhésion des élèves et des familles est en principe libre et facultative. Si vous assurez la collecte des cotisations, n'acceptez que des enveloppes cachetées.

En aucun cas, ce n'est à vous d'exiger le paiement, de le vérifier, de le réclamer en cas de retard. *Circulaire n° 2008-095 du 23.07.08 au BO n° 31 du 31.07.08. Les circulaires de 1948 et de 1951 sont abrogées.*

LIVRET SCOLAIRE UNIQUE (LSU)

Deux documents sont à remplir (arrêté du 31 décembre 2015) : le bilan périodique et le bilan de fin de cycle. Toutes les modalités sont expliquées dans notre diaporama (snalc.fr, rubrique « Publications »).

FOYER SOCIO-ÉDUCATIF

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

PHOTOS DE CLASSE

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



DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 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 EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU 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. Ce registre est amené progressivement à être accessible numériquement.

c'est le chef d'établissement ou de service qui apporte la première réponse au signalement effectué.

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET DIFFAMATION

Le SNALC a été le premier à réagir et à saisir la CNIL pour aider de nombreux collègues diffamés sur internet. Il a en outre demandé à la Covea-GMF, dans le cadre du partenariat juridique établi pour chacun de ses adhérents, d'inclure leur protection lorsque ceux-ci sont victimes d'outrages

ou de calomnies sur internet. Consulter notre dossier : snalc.fr/reseaux-sociaux

CALCULEZ ET VÉRIFIEZ VOS MAXIMA DE SERVICE

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

COMPLÉMENT DE SERVICE DANS UN AUTRE ÉTABLISSEMENT

Circulaire 2015-057 du 29 avril 2015

Un enseignant ne pouvant assurer la totalité de son service hebdomadaire dans son établissement d'affectation peut se voir imposer de le compléter dans un ou deux autre(s) établissement(s). Dans ces cas, les enseignants devant compléter leur service dans un ou deux autre(s) établissement(s) bénéficient d'une réduction horaire.

- 1 heure de réduction de service en cas de complément dans un second établissement situé dans une commune différente de celle de l'établissement d'affectation ;
- 1 heure de réduction de service en cas de complément dans deux autres établissements, y compris s'ils sont situés dans la même commune que l'établissement d'affectation.

En tout état de cause, le maximum de réduction de service pouvant être attribué à un enseignant au titre d'un service dans un ou deux autre(s) établissement(s) est d'une heure.

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

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

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

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

Designed by Freepik



II. LA CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION

AVERTISSEMENT : le décret présenté lors du CSAMEN du 6 mai 2025 n'a pas été publié. La grille de la classe normale n'a donc pas été modifiée et pour l'année 2025-2026 les avancements dits accélérés ainsi que les rendez-vous de carrière restent organisés de la même façon qu'en 2024-2025.

DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET 2023, LA VALEUR BRUTE MENSUELLE DU POINT D'INDICE S'ÉLÈVE À 4,92 €.

AGRÉGÉS

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

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

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

BIADMISSIBLES

Les certifiés, professeurs d'EPS et PLP rémunérés à la date du 31 août 2017 sur la grille indiciaire des professeurs biadmissibles ont été intégrés dans la grille, avec une bonification indiciaire.

Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 Art 129.

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

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

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

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

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

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

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

POUR TOUS LES CORPS (SAUF CHAIRES SUP)

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

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

et pour l'accession au grade hors classe à partir de 2 années dans le 9^e échelon au 31 août de l'année en cours.

- La classe exceptionnelle est accessible à partir du 3^e échelon hors classe pour les agrégés, et du 5^e échelon hors classe pour les autres corps, atteints au plus tard le 31 août de l'année d'établissement du tableau de promotion.
- L'évaluation est faite annuellement par le chef d'établissement et le

corps d'inspection, ou par le chef de service des personnels affectés dans le supérieur ou en détachement.

AVERTISSEMENT : le décret présenté lors du CSAMEN du 6 mai 2025 n'a pas été publié. La grille de la classe normale n'a donc pas été modifiée et pour l'année 2025-2026 les avancements dits accélérés ainsi que les rendez-vous de carrière restent organisés de la même façon qu'en 2024-2025.

CHAIRES SUPÉRIEURES

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

Le corps des professeurs de chaires supérieures est accessible par candidature à la liste d'aptitude. Peuvent candidater les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, parvenus au moins au 6^e échelon de la classe normale et ayant assuré pendant au moins deux années scolaires en classe préparatoire aux grandes écoles un service hebdomadaire de cinq heures dans une même division ou de six heures réparties sur plusieurs

divisions, deux de ces divisions au moins correspondant à des programmes d'enseignement différents.

Depuis le 6 août 2023, l'échelon spécial est remplacé par un 7^e échelon accessible à l'ancienneté. Le SNALC demande que la durée dans le 5^e échelon soit de 3 ans et 6 mois. En effet, un professeur agrégé qui n'est pas promu dans le corps des professeurs de chaires supérieures, accéderait au 4^e échelon de la hors classe des agrégés (HeA) après 3 ans de séjour dans l'indice majoré 835.

Pour éviter qu'une promotion ne se traduise par un retard de 6 mois dans la carrière, nous proposons que la durée de

séjour dans le 5^e échelon du corps des professeurs de chaires supérieures (IM 835) soit égale à la durée de séjour dans le 3^e échelon de la hors classe du corps des professeurs agrégés (IM 835).

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

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

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

PROMOTIONS DE GRADE : MODALITÉS DES RECLASSEMENTS

Les promotions de grade sont toujours établies au 1^{er} septembre de l'année de promotion. Elles nécessitent un reclassement qui tient compte de l'échelon détenu dans le grade précédent.

(1) ISOE/ISAE et prime Grenelle incluses ; hors prime informative, PSC et indemnité compensatrice de la CSG.
(2) L'ancienneté acquise au-delà de 2 ans.

PASSAGE DU GRADE « CLASSE NORMALE » AU GRADE « HORS CLASSE »								
CERTIFIÉS, PE, PEPS, PLP : RECLASSEMENT DU GRADE CLASSE NORMALE AU GRADE HORS CLASSE								
Échelon CN	Ancienneté dans l'échelon actuel	Indice CN	Salaire net par mois ¹	Échelon HC	Conservation de l'ancienneté dans le nouvel échelon	Indice HC au 01/09/2025	Salaire net par mois ¹	Incidence financière nette au 01/09/2025 ¹
9	entre 2 ans et 4 ans	595	2 507,18 €	2	oui ²	629	2 611,55 €	+ 104,37 €
10	moins de 2 ans et 6 mois	634	2 631,07 €	3	oui	673	2 783,46 €	+ 152,39 €
10	plus de 2 ans et 6 mois	634	2 631,07 €	4	non	720	2 967,10 €	+ 336,03 €
11	moins de 2 ans et 6 mois	678	2 802,99 €	4	oui	720	2 967,10 €	+ 164,11 €
11	plus de 2 ans et 6 mois	678	2 802,99 €	5	non	768	3 154,64 €	+ 351,65 €
AGRÉGÉS : RECLASSEMENT DU GRADE CLASSE NORMALE AU GRADE HORS CLASSE								
Échelon CN	Ancienneté dans l'échelon actuel	Indice CN	Salaire net par mois ¹	Échelon HC	Conservation de l'ancienneté dans le nouvel échelon	Indice HC au 01/09/2025	Salaire net par mois ¹	Incidence financière nette au 01/09/2025 ¹
9	entre 2 ans et 4 ans	762	3 159,69 €	2	oui ²	805	3 299,21 €	+ 139,52 €
10	moins de 2 ans	805	3 299,21 €	2	oui	805	3 299,21 €	0 €
10	plus de 2 ans	805	3 299,21 €	3	non	835	3 416,43 €	+ 117,22 €
11	moins de 3 ans	835	3 416,43 €	3	oui	835	3 416,43 €	0 €
11	plus de 3 ans	835	3 416,43 €	4 - HEA1	non	895	3 650,86 €	+ 234,43 €

PASSAGE DU GRADE « HORS CLASSE » AU GRADE « CLASSE EXCEPTIONNELLE »								
CERTIFIÉS, PE, PEPS, PLP : RECLASSEMENT DU GRADE HORS CLASSE AU GRADE CLASSE EXCEPTIONNELLE								
Échelon HCL	Ancienneté dans l'échelon actuel	Indice CN	Salaire net par mois ¹	Échelon CE	Conservation de l'ancienneté dans le nouvel échelon	Indice CE au 01/09/2025	Salaire net par mois ¹	Incidence financière nette au 01/09/2025 ¹
5	moins de 2 ans et 6 mois	768	3 154,64 €	3	oui	780	3 201,53 €	+ 46,89 €
5	2 ans et 6 mois ou plus	768	3 154,64 €	4	non	835	3 416,43 €	+ 261,79 €
6	-	811	3 322,65 €	4	non	835	3 416,43 €	+ 93,78 €
7	-	826	3 381,26 €	4	oui	835	3 416,43 €	+ 35,17 €
AGRÉGÉS : RECLASSEMENT DU GRADE HORS CLASSE AU GRADE CLASSE EXCEPTIONNELLE								
Échelon / Chevron HC	Ancienneté dans l'échelon actuel / chevron actuel	Indice CN	Salaire net par mois ¹	Échelon / Chevron CE	Conservation de l'ancienneté dans le nouvel échelon	Indice HC au 01/09/2025	Salaire net par mois ¹	Incidence financière nette au 01/09/2025 ¹
4 - HEA1	moins de 1 an	895	3 650,86 €	2 - HEA1	oui	895	3 650,86 €	0 €
4 - HEA 1	1 an	895	3 650,86 €	2 - HEA2	non	930	3 787,61 €	+ 136,75 €
4 - HEA2	moins de 1 an	930	3 787,61 €	2 - HEA2	oui	930	3 787,61 €	0 €
4 - HEA2	1 an	930	3 787,61 €	2 - HEA3	non	977	3 971,24 €	+ 183,63 €
4 - HEA3	moins de 1 an	977	3 971,24 €	2 - HEA3	oui	977	3 971,24 €	0 €
4 - HEA3	1 an ou plus	977	3 971,24 €	2 - HEB2	non	1018	4 131,46 €	+ 160,22 €

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Décret n° 2019-309 du 11 avril 2019.

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

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

effectuées au-delà des maxima de service hebdomadaires réduits par application de l'allègement. Voir tableau page 6.

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (AU 1 ^{ER} JANVIER 2024)								
Catégories	ORS	1 ^{er} HSA année	1 ^{er} HSA mois	HSA suivante année	HSA suivante mois	HSE	H.INT.	H. Interr.
Professeurs de chaires supérieures	8	4 640,78	515,64	3 867,32	429,70	134,28	80,57	76,19
	9	4 125,14	458,35	3 437,62	381,96	119,36	71,62	67,72
	10	3 712,63	412,51	3 093,86	343,76	107,43	64,46	60,95
	11	3 375,12	375,01	2 812,60	312,51	97,66	58,60	55,41
	16	2 475,08	275,01	2 062,57	229,17	71,62	42,97	40,63
Autres professeurs donnant tout leur service en classe préparatoire	8	3 956,78	439,64	3 297,32	366,37	114,49	68,69	64,88
	9	3 517,14	390,79	2 930,95	323,66	101,77	61,06	57,67
	10	3 165,43	351,71	2 637,85	293,09	91,59	54,96	51,91
	11	2 877,66	319,74	2 398,05	266,45	83,27	49,96	47,19
Agrégés hors classe et classe exceptionnelle	11	3 165,42	351,71	2 637,86	293,10	91,59	-	-
	15	2 321,31	257,92	1 934,43	214,94	67,17	-	-
	17	2 048,22	227,58	1 706,85	189,65	59,27	-	-
Agrégés classe normale et assimilés	15	2 110,28	234,48	1 758,57	195,40	61,06	-	-
	17	1 862,02	206,89	1 551,68	172,41	53,88	-	-
Certifiés, PLP hors classe et classe exceptionnelle	18	1 609,02	178,78	1 340,85	148,98	46,56	-	-
Professeurs d'EPS hors-classe et classe exceptionnelle	20	1 448,12	160,90	1 206,77	134,09	41,90	-	-
Certifiés classe normale	18	1 462,75	162,53	1 218,96	135,44	42,32	-	-
PLP classe normale	18	1 462,75	162,53	1 218,96	135,44	42,32	-	-
Prof. d'EPS classe normale	20	1 316,47	146,27	1 097,06	121,90	38,09	-	-
Adjoints d'enseignement	18	1 232,36	136,93	1 026,97	114,11	35,66	-	-
	20	1 109,12	123,27	924,27	102,70	32,09	-	-
PEGC et CE EPS classe exceptionnelle et hors classe	18	1 333,11	148,12	1 110,92	123,44	38,57	-	-
	19	1 263,13	140,35	1 052,45	116,94	36,54	-	-
	20	1 199,80	133,31	999,83	111,09	34,72	-	-



III. LES PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

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

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

ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Indemnité de sujétion de formation - Formation en alternance dans le cadre d'un diplôme préparant aux concours enseignants ou CPE	700 €
Indemnité forfaitaire de formation - Stagiaires en demi-service dont la commune du lieu de formation est distincte des communes de l'établissement et d'habitation	1 100 €
Prime d'entrée dans les métiers d'enseignant, de CPE et de PsyEn	1 500 € (versée en deux fois, en novembre et en février)

INDEMNITÉS SELON LES FONCTIONS EXERCÉES

ISOE-ISAE

→ L'**ISOE part fixe** (Indemnité de Suivi et d'Orientation des **É**lèves) est proportionnelle à la quotité de service.

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

collèges, lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels. Chaque mission fera l'objet d'une rémunération forfaitaire de 1 250 € brut annuels, correspondant à une part fonctionnelle de l'ISOE ou de l'ISAE.

Enseignants 2 nd degré - ISOE Part fixe 2 550 €	2 550 €
Direction école (1er degré)	De 1 à 3 classes : 2 970,62 € De 4 à 9 classes : 3 370,62 € 10 classes et plus : 3 770,62 €
Enseignants 2 nd degré - ISOE Part fixe	2 550 €
PROFESSEURS PRINCIPAUX ET RÉFÉRENTS - ISOE PART MODULABLE	
Divisions de 6 ^e , 5 ^e , 4 ^e des collèges et des LP	1 308,72 €
Divisions de 3 ^e des collèges et des LP, de 1 ^{re} et 2 ^e année de CAP des LP, de 2 ^{de} , 1 ^{re} et Terminale de baccalauréats professionnels en 3 ans, de 2 ^{de} des LEGT	1 497,84€
Autres divisions de LP	951,96 €
Divisions de 1 ^{re} et de Terminale des LEGT	Professeur principal : 1 497,84 € ou Professeurs référents : 748,92 €
Professeurs agrégés en 6 ^e , 5 ^e , 4 ^e , 3 ^e et 2 ^{de}	1 609,44 €
AUTRES FONCTIONS	
Indemnité de sujétions particulières - Professeurs documentalistes	2 550 €
Indemnité de fonctions particulières - CPGE	1 117,93 €
Indemnité forfaitaire - CPE	2 743,97 €
Indemnité de fonctions - PsyEN	3 338,16 €
Indemnité DDFPT :	Moins de 400 élèves : 5 917 € Entre 400 et 1 000 élèves : 6 740 € Plus de 1 000 élèves : 7 563 €
IF2R - Enseignant et CPE faisant fonction de chef d'établissement adjoint	5 000 € ou 5 200 € ou 5 600 € ou 6 950 €

LE SNALC EN PREMIÈRE LIGNE POUR DES SALAIRES DIGNES

- ▶ Le SNALC est le premier et le seul syndicat à avoir placé les rémunérations au cœur de ses revendications.
- ▶ Le SNALC a largement démontré au Ministère la faiblesse des traitements dans le ministère de l'Éducation nationale, notamment au regard du niveau d'études exigé pour les enseignants, en s'appuyant notamment sur des comparaisons avec les rémunérations offertes dans les autres fonctions publiques d'État et dans les pays de l'OCDE.
- ▶ Chaque instance ministérielle à laquelle il participe en tant qu'organisation représentative est pour le SNALC l'occasion de rappeler que les rémunérations sont une des clés essentielles qui permettront d'endiguer la crise dans laquelle s'enfonce l'école en France.

INDEMNITÉS POUR MISSION PARTICULIÈRE

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

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

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

FORMATION ET TUTORAT

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

EXAMENS ET CONCOURS

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

PROJETS ET ACTIVITÉS

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

AUTRE PRIMES ET INDEMNITÉS

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

MOBILITÉ

Prime spéciale d'installation - Première affectation de titulaire en IDF et agglomération de Lille - Agrégés exclus	2 146,33 € ou 2 167,80 € ou 2 210,72 € selon la commune
Prime spécifique d'installation - Première affectation en métropole pour un agent venant d'un département d'outre-mer	12 mois du traitement indiciaire (versée en trois fois sur quatre ans)
Indemnité de sujétion géographique pour deux années consécutives de service	Guyane : 7 ou 9 mois du traitement indiciaire Mayotte : 10 mois du traitement indiciaire

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 cette aide 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 28 047 euros pour une part fiscale et 41 083 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.** Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié.

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

Elle est conditionnée par le déménagement effectif de l'agent, (et éventuellement de son conjoint et ses enfants pour qu'ils soient pris en compte dans le calcul), 9 mois au maximum après la date d'installation dans le nouveau poste. La demande doit être faite dans les 12 mois qui suivent le changement de résidence

administrative auprès du nouveau chef d'établissement. Il faut justifier d'au moins 5 ans de services dans la dernière résidence administrative (3 ans s'il s'agit de la première mutation dans le corps).

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

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

Aucune durée de service n'est exigée lorsque la mutation a pour objet de rapprocher le fonctionnaire de son

conjoint fonctionnaire ou contractuel de la fonction publique.

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

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

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

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

où :

I est le montant de l'indemnité en euros,

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

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

Conditions de ressources : le conjoint est pris en charge à condition que ses ressources annuelles ne dépassent pas le traitement minimum de la fonction publique (indice majoré 366) ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3 fois et demi ce traitement minimum. Les frais de changement de résidence ne doivent pas avoir été pris en charge par l'employeur du conjoint.

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

→ **Qui a droit à cette indemnité ?**

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

- ▶ Après suppression de poste (**mesure de carte scolaire**),
- ▶ promu à un **nouveau grade** ou dans un **nouveau corps** avec changement de poste imposé, ou soumis à obligation de mobilité,
- ▶ réintégré à l'issue d'un **congé de longue maladie** ou **de longue durée dans une résidence administrative différente de la ré-**

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

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

Il faut justifier d'au moins 4 ans de services sur le territoire européen de la France ou

dans le département d'outre-mer d'affectation ; pour apprécier cette durée de services, il n'y a pas lieu de tenir compte des mutations intervenues, suivant le cas, sur le territoire européen de la France ou dans le département d'Outre-mer considéré.

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

Par ayants droit, il faut entendre :

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

son poste un billet d'avion pour lui-même et, le cas échéant, ses ayants droit (la prise en charge sera de 80 % ou de 100 % selon le motif du changement de résidence visé dans l'article 19 alinéa 1 ou 2 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 modifié).

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

L'indemnité est calculée selon la formule suivante :

I = 568,18 + (0,37 x DP), le produit DP est inférieur à 4 000.

ou :

I = 953,57 + (0,28 x DP), si le produit DP est entre 4 000 et 60 000.

ou :

I = 17 470,66 si le produit DP est supérieur à 60 000.

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

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

* Distances entre Paris et le département d'Outre-mer ou la collectivité d'Outre-mer :

Guadeloupe : 6 793 km // Guyane : 7 074 km // Martinique : 6 859 km
 La Réunion : 9 345 km // Mayotte : 8 027 km // St-Pierre-et-Miquelon : 4 279 km

Distances entre les DOM :

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

→ **Exemple de calcul :**

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

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

DP = 9 345 x 4 = 37 380 qui est compris entre 4 000 et 60 000.
I = 953,57 + (0,28 x DP) = 953,57 + (0,28 x 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 x 0,80 = 9 135,98 €.

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS

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

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

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

L'indemnité est calculée au vu de l'emploi du temps. Le remboursement est sur la base du barème forfaitaire 2^e classe de la SNCF. Il est effectué sur la base des indemnités kilométriques lorsque l'agent est

contraint d'utiliser son véhicule personnel (pas de transport public adapté au déplacement considéré).

FRAIS DE REPAS

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

SPÉCIAL TZR

MISSIONS ET OBLIGATIONS DU TZR

- Le TZR est un enseignant titulaire à titre définitif d'une zone de remplacement. Il est rattaché à titre définitif à un établissement de sa zone (établissement de Rattachement **AD**ministratif ou RAD).
- Le TZR peut être soit affecté à l'année dans un établissement de sa zone, soit amené à effectuer des suppléances de courte ou moyenne durée dans sa zone ou dans une zone limitrophe. « Vous veillerez à ce que ces interventions s'exercent dans un rayon géographique compatible avec l'établissement de rattachement. En tout état de cause, ces interventions devront, dans toute la mesure du possible, tenir compte des contraintes personnelles des professeurs concernés. Vous rechercherez l'accord des intéressés pour les affectations de cette nature ». *Extrait de la NS 99-152 du 07/10/99 adressée aux recteurs et publiée dans le BOEN n° 36 du 14/10/99.*
- Les TZR assurent le service effectif des personnels qu'ils remplacent, c'est-à-dire le service inscrit à l'emploi du temps de l'agent remplacé. Ils restent néanmoins soumis aux obligations de service de leur corps.
- De plus en plus souvent, dans le second degré, certains recteurs tentent d'obliger des TZR à exercer à temps plein dans une discipline connexe ou voisine. Cet enseignement ne doit pas dépasser un mi-temps. En effet, l'administration a été condamnée à plusieurs reprises et il ressort des différents jugements que l'enseignement dans une autre discipline ne doit être qu'à titre accessoire. *TA de*

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

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

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

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

du 06/12/91 modifié par 93-138 (02/02/93), 97-564 (30/05/97) et 98-432 (28/05/98).

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

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

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

ISSR

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

Attention :

Aux pratiques malhonnêtes consistant à antidater un arrêté qui vous serait présenté après la rentrée... Votre signature doit être précédée de la mention « Pris connaissance le... ». Le RAD ne peut être modifié sauf demande de l'intéressé. Un RAD dit «de gestion» ne modifie pas le RAD pris en compte pour le calcul de l'ISSR

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

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

* Entre l'établissement de Rattachement Administratif (RAD) et l'établissement de la suppléance. Attention : dans une cité scolaire, si l'établissement où est effectuée la suppléance a un UAI (ex-RNE) différent du RAD, l'ISSR est due pour moins de 10 km.



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.

RESSOURCES 2023 (plafonds en vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2025)			
NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE *	Tranche 1	Tranche 2	Tranche
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 €	
Montants en vigueur du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026			
Allocations familiales pour 2 enfants	151,05 €	75,53 €	37,77 €
Allocations familiales pour 3 enfants	344,56 €	172,29 €	86,11 €
Par enfant en plus	193,52 €	96,77 €	48,38 €
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus	75,53 €	37,77 €	18,88 €
Allocation forfaitaire	95,51 €	47,76 €	23,88 €
* Y compris, pour l'allocation forfaitaire uniquement, l'enfant de 20 ans pour qui celle-ci est accordée.			

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

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

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Réf. Titre IV du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.

Il est versé à tout agent de la fonction publique qui a au moins un enfant à charge. Lorsque les 2 parents sont agents de la fonction publique, il ne peut être versé qu'à un

seul d'entre eux. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

En cas de résidence alternée de l'enfant, il peut être partagé par moitié entre les 2 parents sur demande conjointe ou à la demande de l'un d'entre eux.

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

Les agents non titulaires (contractuels) bénéficient du SFT.

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

L'AJPP 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. Vous devez

compléter une demande accompagnée d'un certificat médical détaillé, sous pli cacheté, précisant la nécessité de soins contraignants et de votre présence soutenue auprès de lui ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant. Le droit à l'Ajpp est soumis à un avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie dont dépend votre enfant.

MONTANT (DU 1^{ER} AVRIL 2025 AU 31 MARS 2026).

- Il vous sera versé mensuellement une somme d'allocations journalières représentant le nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (limité à 22 jours), au titre du congé

de présence parentale. Le montant de l'AJPP est par jour de 65,85 € et de 32,90 € par 1/2 journée.

- L'Ajpp peut être versé simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois.
- Si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à **126,20 €**, 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 et plus	51 270 €	61 083 €
par enfant supplémentaire	7 324 €	

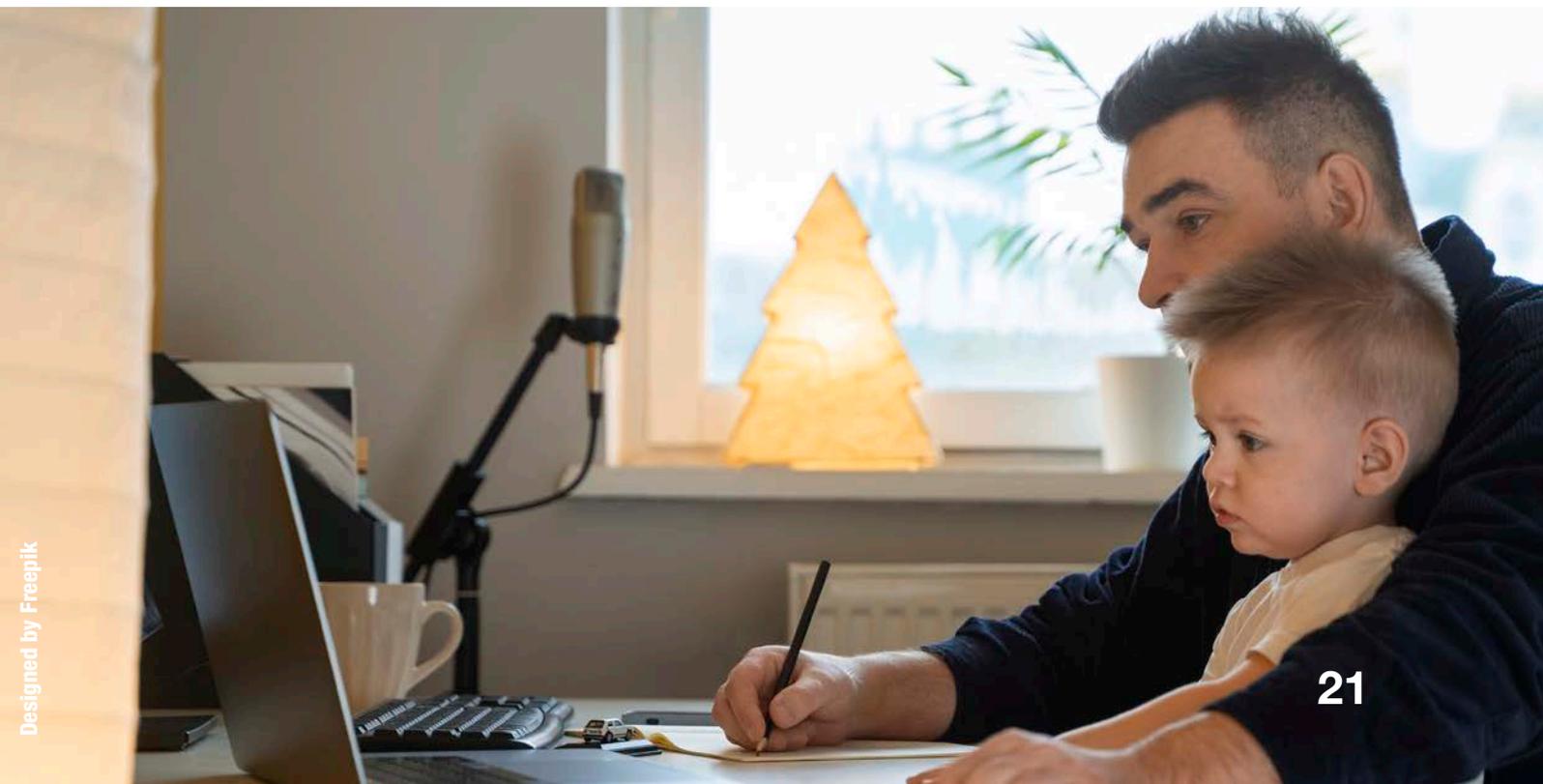
- ▶ Le droit est ouvert par période de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans. Au cours de cette période de 3 ans, vous pouvez bénéficier de 310 allocations journalières au maximum. En cas de nouvelle pathologie, vos droits peuvent être renouvelés avant la limite de

ces trois ans, si vous en faites la demande.

- ▶ Le versement de l'Ajpp ouvre droit aux prestations en nature de l'Assurance maladie pendant toute sa durée, ainsi qu'à l'Assurance vieillesse.

- ▶ Le contrôle médical de l'Assurance maladie dont dépend l'enfant examine votre dossier. Il peut interrompre votre droit.

- ▶ Retirez votre dossier de demande auprès de votre Caf. ■





IV. LES ABSENCES ET CONGÉS

IV.1. PRINCIPAUX CONGÉS ET DISPONIBILITÉS (1^{ER} ET 2^D DEGRÉS)

MALADIE ORDINAIRE

Sur production d'un certificat médical. Traitement et indemnités à 90% pendant 3 mois, demi-traitement après, pendant 9 mois, complété par allocations journalières de la mutuelle à concurrence de 75 % du traitement.

Attention :

Le calcul des jours de congé se fait en remontant un an en arrière.

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

LE JOUR DE CARENCE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli. Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : article 115. La rémunération est due à partir du 2^e jour de l'arrêt maladie.

TOUTEFOIS, LE JOUR DE CARENCE NE S'APPLIQUE PAS LORS DU 2^E ARRÊT DE TRAVAIL :

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

LE JOUR DE CARENCE NE S'APPLIQUE PAS NON PLUS AUX CONGÉS SUIVANTS :

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

MATERNITÉ

Une fonctionnaire ou une contractuelle enceinte n'a pas obligation d'informer son supérieur hiérarchique de sa grossesse. (Articles L 1225-1 à L 1225-6 du code du travail qui s'applique aux personnels de l'E. N., titulaires ou non, pour la réglementation de la santé et de la sécurité). La seule obligation de déclaration concerne

la sécurité sociale : avant la fin de la 14^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.

CONGÉ PARENTAL

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

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

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

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

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

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Il permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. 3 mois maximum renouvelables dans la

limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris de manière continue ou fractionnée en périodes d'au moins 1 journée ou sous forme d'un temps partiel. L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant. Décret n° 2020-1557 du 80 décembre 2020, décret 2020-1208 du 1/10/2020, décret 2022-88 du 28 janvier 2022 et articles L634-1 à L634-4 du code général de la fonction publique.

LONGUE MALADIE

Trois ans maximum par tranches de 3 ou 6 mois au plus, si la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Poste conservé. Compte pour l'avancement. À partir du 01/09/2024, la première année, 100 % du traitement et 33 % des primes et indemnités. Deuxième et troisième années, 60 % du traitement, des primes et indemnités. Liste (indicative) des maladies ouvrant droit à CLM.

Attention : si un congé de longue maladie est accordé pendant un congé de maladie ordinaire, celui-ci est requalifié en congé de longue maladie. *Arrêtés du 14.03.1986 et du 01.10.97. Décret du 27 juin 2024.*

LONGUE DURÉE

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

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Il n'est pas nécessaire d'être en arrêt pour des raisons médicales avant d'être autorisé à exercer à temps partiel pour raison-

thérapeutique. La demande d'autorisation d'exercice à temps partiel pour raison thérapeutique adressée à l'administration doit être accompagnée d'un certificat médical mentionnant la quotité de temps de travail (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %), la durée et les modalités d'exercice.

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

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

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 a institué un congé pour invalidité temporaire due au service. Le fonctionnaire intéressé doit en faire la demande, accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin et des pièces justificatives nécessaires.

UN PÔLE SANTÉ-HANDICAP POUR VOUS ACCOMPAGNER

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.

DISPONIBILITÉ

DÉLAIS DE DEMANDE ET DURÉES			
	À DEMANDER PAR VOIE HIÉRARCHIQUE AVANT LE...	ANCIENNETÉ REQUISE / ACCORD RECTORAT	DURÉE / SALAIRE
Disponibilité pour convenance personnelle	30 juin (2 nd degré)	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Disponibilité pour études	30 juin (2 nd degré)	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Congé de formation professionnelle	Contacteur la section académique du SNALC	3 ans / oui	3 ans dans la carrière / 85 % du trait. antérieur plafonné ind. majoré 543 / D. 2007-1470 du 15/10/2007 / D.°2007-1942 du 26/12/2007
Disponibilité pour suivre le conjoint	30 juin (2 nd degré) 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) 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) ou selon nécessité	3 ans / oui	2 ans / 0
Disponibilité pour soigner un parent malade	Selon nécessité	0 / de droit	Variable selon le cas / 0

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

IV.2. LES ABSENCES ET CONGÉS DE COURTE DURÉE

CONCOURS

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

STAGES, JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Autorisation accordée pour les seuls stages inscrits dans un programme officiel, plan national ou plan académique de formation, etc. Les journées d'absence ne sont pas à récupérer. À titre très exceptionnel, des autorisations d'absence, éventuellement à récupérer, pour conférences, séminaires et congrès scientifiques, voyages d'études dans sa discipline, etc.

EXAMENS UNIVERSITAIRES

Assistants d'éducation : absences au-

torisées, sans récupération, couvrant la durée de la session augmentée de deux jours de préparation. *Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 et circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008.*

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

MOTIFS PERSONNELS

→ Pour raison médicale de 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.

→ L'autorisation éventuelle **pour affaire urgente**, convocation judiciaire (toujours de droit toutefois, et à plein traitement, pour jury d'assises), rendez-vous administratif, examen, déménagement impératif, convocation médicale urgente... n'existe plus :

la circulaire du 26 février 1927 a été abrogée.

→ Dans le premier degré, un arrangement peut être trouvé avec l'IEN en cas de nécessité ou d'urgence.

RAISONS FAMILIALES

→ **Congé de solidarité familiale** : Il peut s'agir d'un temps partiel ou d'un congé d'une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois. Il peut être fractionné par périodes d'au moins 7 jours pour une durée ne pouvant dépasser 6 mois. Le congé n'est pas rémunéré, mais peut donner droit à des allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie pendant 21 jours au maximum. *Articles L 633-1 à L 633-4 du code général de la fonction publique, articles L 168-1 à L 168-7 du code de la sécurité sociale et décrets n° 2013-67 et 2013-68 du 18 janvier 2013.*

→ **Décès** : Absence de 3 jours au plus pour le décès d'un proche (conjoint, mère, père).

▶ Pour le décès d'un enfant de plus de 25 ans : 12 jours.

▶ Pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou de plus de 25 ans dont

vous êtes le parent et lui-même parent ou dont vous aviez la charge effective et permanente : 14 jours.

Dans ces cas : + 8 jours complémentaires qui peuvent être pris en une ou plusieurs fois dans le délai d'1 an à partir du décès.

- **Mariage / pacs :** éventuellement, 5 jours ouvrables au plus, sous réserve de justifier la nécessité du mariage hors vacances. Absence rémunérée. Instruction FP du 23.03.50 et Lettre FP du 07.05.01.
- **Congé de 3 jours pour naissance ou adoption dans la fonction publique :** Un agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré de 3 jours ouvrables lors de chaque naissance ou adoption survenant à son foyer. Lors d'une adoption, il est accordé au parent qui ne bénéficie pas du congé d'adoption. Le congé débute, à votre choix, le jour de la naissance de l'enfant ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit. Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,** à l'occasion de la naissance d'un enfant, pour le père ou la personne vivant en couple avec la mère. Pour un enfant, la durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum. Durée portée à 32 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples.
 - ▶ 4 de ces jours doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.
 - ▶ La période restante de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples) peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune, dans les 6 mois suivant la naissance. Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs.
- **Congé d'adoption :** 16 semaines au plus. Durée portée à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le fonctionnaire assume la charge et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux pa-

rents, l'adoption ouvre droit à 25 jours supplémentaires (32 jours en cas d'adoptions multiples). Le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à 16 semaines (ou le cas échéant à 18 ou 22 semaines).

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée.

- Congé de **présence parentale.** Durée maximale fixée : 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie. Renouvelable. Non rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).
- Soins ponctuels à un enfant malade ou garde d'enfant : absence accordée, sur justification, aux personnels assurant la charge d'un enfant. Âge limite des enfants : 16 ans. Pas de limite d'âge si enfant handicapé. Absence rémunérée, non récupérable si contingent annuel non dépassé. *Circ. F P n° 1475 du 20.07.82.-Circ. 83-164 du 13.04.83.*

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

RAISONS DE SANTÉ

- **Grossesse :**
 - ▶ Séances de préparation à l'accouchement sans douleur, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service ;
 - ▶ aménagements éventuels d'horaires de service à partir du début du 3^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.*

ABSENCE POUR GRÈVE

- **Dans le second degré vous n'avez pas à vous déclarer gréviste,** c'est au chef d'établissement de constater l'absence et de la déclarer. Vous n'avez à signer aucune liste, aucun formulaire ni répondre à aucune enquête écrite, avant ou après la grève.
- **Vous êtes couvert par tout préavis de grève** déposé par n'importe quelle organisation syndicale, même si vous n'êtes pas adhérent de cette organisation.

L'HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

Le SNALC, syndicat représentatif siégeant au CSA ministériel, chaque section d'établissement est habilitée n'importe où en France à solliciter du chef d'établissement une heure mensuelle d'information syndicale. La demande doit en être déposée au moins 48 h 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

FÊTES ET CÉRÉMONIES RELIGIEUSES

Absences accordées pour : fêtes orthodoxes de la Téphanie, du Grand Vendredi Saint et de l'Ascension, Noël arménien, jours de commémoration du génocide arménien et fête des Saints Vartanants, fêtes musulmanes d'Aïd El Fitr, d'Aïd El Adha, et d'Al Mawlid Annabawi, fêtes juives Chavouot, de Rosh Hachana et du Yom Kippour et fête bouddhiste du Vesak. *Circulaire FP du 23.09.67 circulaire FP du 10 février 2012 et circulaire annuelle EN.*

ABSENCES POUR FONCTIONS ÉLECTIVES

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

COMMENT CHOISIR UN « **BON SYNDICAT** » ?

À l'image du bon et du mauvais chasseur, pas facile de savoir quelle organisation pourra le mieux défendre vos intérêts. Comment choisir un « bon syndicat » ?

UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF

Le SNALC est représentatif pour TOUS les personnels de l'Éducation nationale : professeurs, ATSS, Perdir, contractuels, AESH, AED... Le SNALC siège au Comité social d'administration ministériel (CSA-M) et vous assiste dans vos recours dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère.

UN SYNDICAT ATTACHÉ À SON INDÉPENDANCE

Le SNALC est la seule organisation représentative dont les ressources financières ne proviennent que des cotisations : il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents. Les autres organisations sont arrosées de subventions dont les montants sont souvent supérieurs à ceux des cotisations.

UN SYNDICAT PROFESSIONNEL

Conformément à l'article 1 de ses statuts, les actions du SNALC se concentrent exclusivement sur les questions intéressant l'Éducation nationale et ses personnels. Nos équipes, partout en France et dans le monde, sont à l'écoute de vos questions et besoins professionnels et interviendront avec détermination.

UN SYNDICAT QUI INNOVE

Le SNALC a lancé son propre comité d'entreprise : avec Avantages-SNALC bénéficiez de réductions auprès de grands groupes pour vos vacances, gardes d'enfants, optique, billetterie... et accédez à mobi-SNALC, dispositif inédit de prévention ou remédiation de la souffrance au travail, et de conseil en évolution professionnelle.

UN SYNDICAT PLEIN DE RESSOURCES

Le SNALC vous propose de nombreux outils gratuits en téléchargement sur snalc.fr : guides, fiches, vidéos, comptes rendus, analyses détaillées... Avec les publications des Éditions du SNALC, vous disposez également de ressources pour vous aider au quotidien dans l'exercice de votre métier.

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER DE L'EN

Nos faibles salaires n'ont toujours pas été significativement revalorisés ; les tarifs imbattables du SNALC n'ont donc pas augmenté depuis 15 ans. Ils ont même baissé dans plusieurs catégories. Et ils comprennent toujours la protection juridique Covea-GMF.

Si vous avez goûté aux syndicats qui vous ont fait croire à leur toute-puissance et ne font rien pour vous quand vous en avez besoin, il est temps de choisir le SNALC, indépendant, professionnel et efficace : un bon syndicat.

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 € !



Le syndicat qui prend soin
de vous et de l'école

BULLETIN D'ADHÉSION

PAR CHÈQUE

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



À remplir et à renvoyer avec votre règlement intégral
(3 chèques max.) à **SNALC – 4 RUE DE TRÉVISE – 75009 PARIS**

Académie actuelle :

Si mutation au mouvement inter, académie obtenue :

ADHÉSION RENOUVELLEMENT

M. Mme

NOM D'USAGE :

Nom de naissance :

PRÉNOM :

Date de naissance :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

Tél. fixe :

Portable :

Courriel :

Conjoint adhérent ? M. Mme

Discipline :

CORPS (Certifié, etc.) :

GRADE : Classe normale

Hors-Classe

Classe exceptionnelle

Échelon : Depuis le / /

Stagiaire TZR CPGE

PRAG PRCE STS

DIR. ÉCOLE Sect. Int. DDFPT

INSPE CNED GRETA

Handicap (RQTH) Congé formation

Demi traitement Traitement partiel > 50 %

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

Code établissement :

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

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

Choisir LE SNALC

REPRÉSENTATIF partout pour **TOUS** les personnels de
l'Éducation nationale : professeurs des écoles et du 2^d degré,
personnels administratifs, sociaux, de santé et d'encadrement,
contractuels, AESH, AED...

Le SNALC siège au Comité Social d'Administration
Ministériel (CSAM) et vous assiste dans vos recours, dans
tous les rectorats et DSDEN comme au ministère, quel que soit
votre corps.

Dans la rue, sur votre lieu de travail, dans les grands médias
comme dans les petits, le SNALC porte votre parole, fidèlement
et sans langue de bois.

PROFESSIONNEL ET INDÉPENDANT : le SNALC défend les
intérêts matériels et moraux des personnels et ne peut être attaché
à une organisation politique, philosophique, confessionnelle ou
idéologique (Statuts article 1). **Le SNALC ne perçoit aucune
subvention d'État**, contrairement aux six autres organisations
représentatives (snalc.fr/subventions-ou-independance/), ce qui
ne l'empêche pas d'être...

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

UNE GESTION RIGOREUSE : le SNALC n'augmente pas ses
tarifs **pour la 15^e année consécutive**. Il se bat chaque jour à tous
les niveaux pour un meilleur traitement des personnels.

DES AVANTAGES EXCLUSIFS : le SNALC **vous offre, incluses
dans l'adhésion**, une assistance juridique et la protection pénale
(violences, harcèlement, diffamation) selon le contrat collectif
établi avec la Covea – GMF (**valeur 35 €**)...

... ainsi que de nombreuses réductions chez ses partenaires
marchands (bouton « Avantages SNALC » sur snalc.fr), et un
dispositif **d'assistance à la mobilité professionnelle et aux
conditions de travail « mobi-SnalC »**.

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

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

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

€

DATE ET SIGNATURE (indispensables) :

MERCI de votre confiance