

Septembre 2020

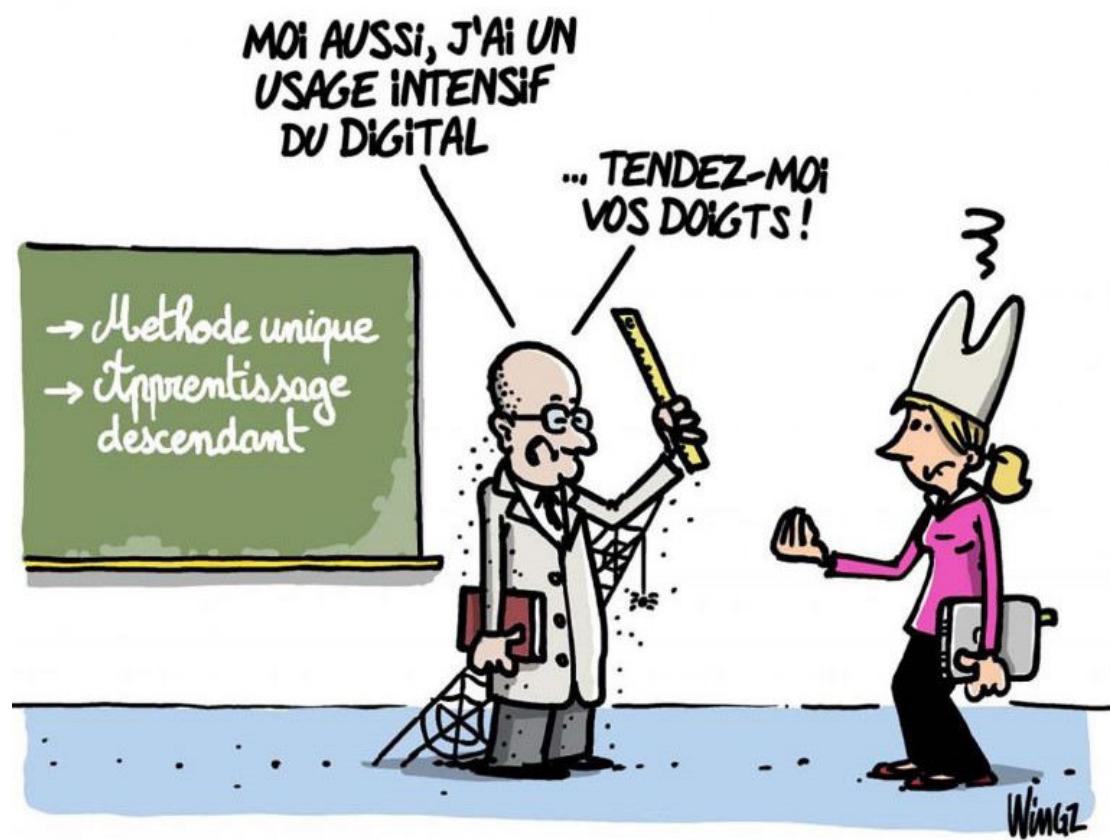
Sommaire:

- Obligations de service, pondérations, VS p. 2-3
L'évaluation des enseignants p. 4
Le déroulement de la carrière p. 5
Grilles d'avancement d'échelons p. 6
Rémunération p. 7-9
Etre promu agrégé p. 11
Calendrier du Sgen p. 11
Remboursements de frais p. 11-12
Autorisations d'absences p. 14
Adhérer p. 15-16

Nous contacter :

Spécial Certifiés / Agrégés

BLANQUER : LE RETOUR DE L'APPRENTISSAGE À L'ANCIENNE ?



Obligations de

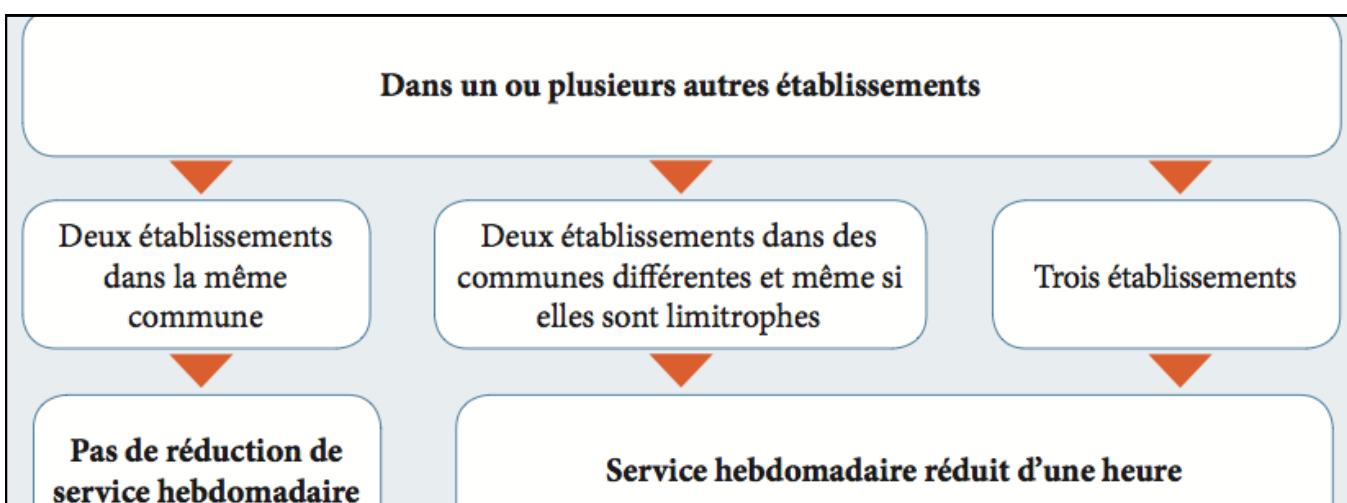
Pour les obligations hebdomadaires de service des personnels enseignants du 2nd degré, les seuls textes qui vaillent sont le Décret 2014-940 du 20 août 2014 qui est court et lisible, et sa circulaire d'application.

Combien d'heures d'enseignement par semaine ? Pour les certifiés, c'est 18h par semaine (prof d'EPS : 20h). Pour les agrégés, c'est 15h par semaine (prof d'EPS : 17h).

Les compléments de service

Que se passe-t-il quand un personnel ne peut avoir un service complet dans sa discipline dans un seul établissement ? Voir le schéma ci-dessous.

À noter : la possibilité de Compléments de Service Donnés dans une autre discipline était déjà dans les décrets de 1950 et vise à permettre à des collègues d'exprimer la préférence pour le fait de rester sur un seul établissement plutôt que de faire un CSD dans un autre établissement qui pourrait être éloigné géographiquement.



Que sont les pondérations ?

Ce système remplace les heures de 1ère chaire depuis la rentrée 2015.

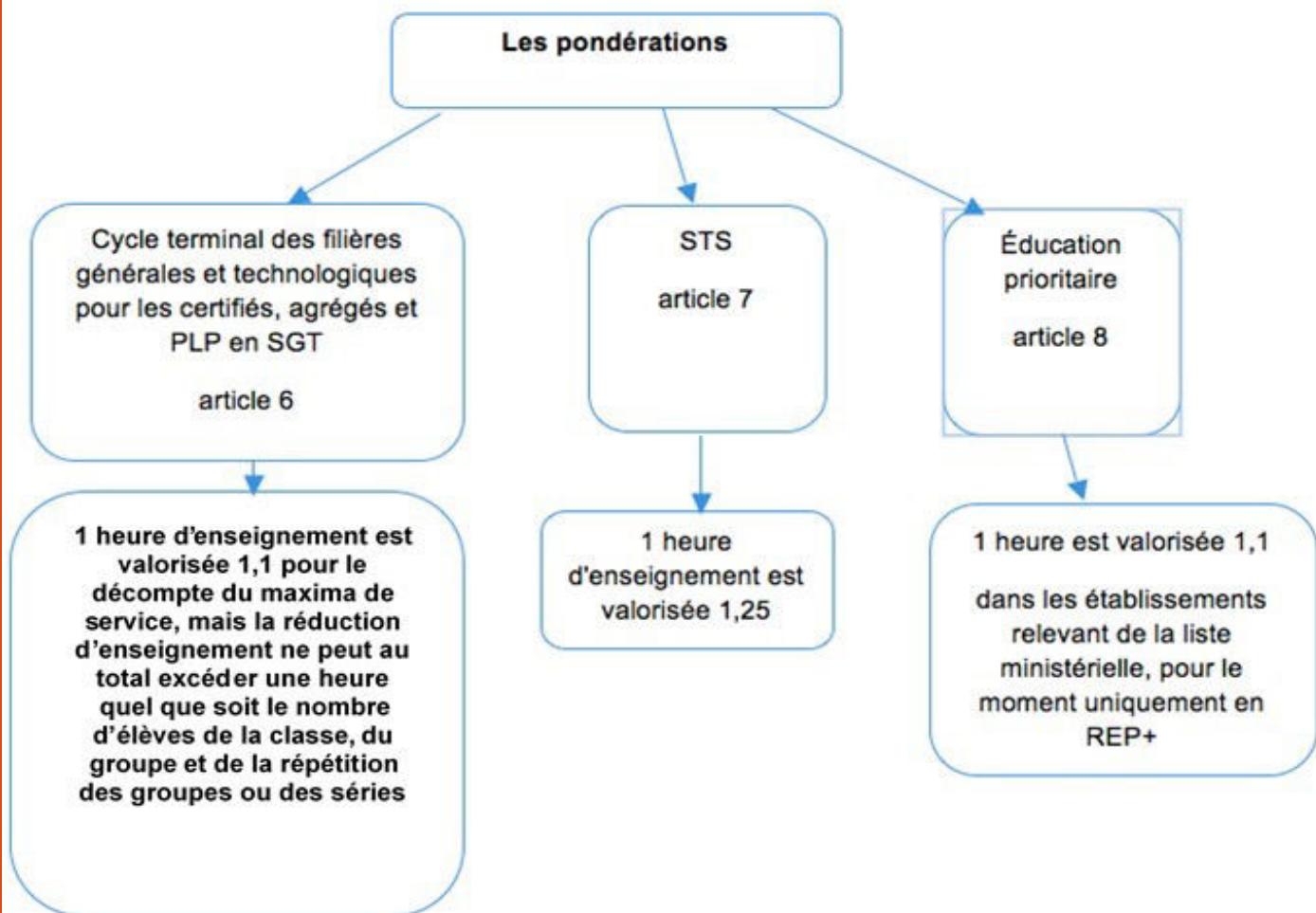
Certaines heures de cours sont assorties d'une pondération (voir schéma page suivante).

Attention: Les services des Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE) ne sont pas concernés par ce décret. Il faut se reporter aux décrets n°50-581 et n° 50-582 du 25 mai 1950.

Enseigner les SVT (Sciences de la Vie et de la Terre) ou les sciences physiques dans un

collège ne disposant pas de personnels techniques exerçant dans les laboratoires : les maxima de services sont réduits d'une





VS : Ventilation de Services

Le service des certifiés et des agrégés est hebdomadaire

L'état VS établit le temps de service de chaque enseignant, y compris ceux qui interviennent en complément d'un autre établissement et les titulaires de zone. Les HSA doivent y figurer. Il faut le vérifier soigneusement avant de le signer. Il est considéré par le tribunal administratif comme un document liant les deux parties. Le signer, c'est donc accepter tout ce qui y figure : heures supplémentaires, compléments de service...

H.S.A. (heures supplémentaires année)

Inscrites à l'emploi du temps, les HSA sont payées à un taux annuel, dépendant du grade, versées sur neuf mois. Une seule HSA peut être imposée aux enseignants, en plus du maximum de service. Son taux de rémunération est majoré de 20% par rapport au taux de rémunération des autres HSA.

H.S.E. (heures supplémentaires effectives)

Les HSE correspondent à des tâches ponctuelles effectuées en dehors du service hebdomadaire inscrit au VS. Elles sont versées sur décision du chef d'établissement pour rémunérer des activités pédagogiques ou périscolaires. Elles servent aussi à rémunérer les remplacements de courte durée des collègues absents. Dans ce cas, elles sont payées à un taux supérieur au taux normal. Lorsque l'enseignant récupère lui-même ses propres heures, elles sont payées au taux normal.

Effectifs pléthoriques: quelle compensation ?

Un groupe à effectifs pléthoriques est un groupe de plus de 35 élèves. Lorsqu'un enseignant du second degré exerce plus de 6 heures par semaine avec un groupe à effectifs pléthoriques, il doit percevoir une indemnité de sujexion dont le montant est de 1250 € par an.

L'évaluation des

Les enseignants ne sont plus notés, ni pédagogiquement, ni administrativement.

La notation cède la place à une véritable évaluation des compétences professionnelles des enseignants sur la base du référentiel de compétences de 2013 (BO du 25 juillet 2013).

L'accompagnement professionnel

La création de « l'accompagnement professionnel » satisfait une des revendications fondamentales du Sgen-CFDT : l'inspection sert avant tout à un travail de soutien à la pratique professionnelle.

Tous les personnels doivent bénéficier d'un accompagnement professionnel tout au long de leur carrière.

- Inspecteurs, formateurs, conseillers, pédagogiques, personnels de direction contribuent à **accompagner les collègues individuellement ou en équipe** pour analyser leurs pratiques, construire ensemble des évolutions quand cela paraît utile et pertinent.
- Un accompagnement de type « ressources humaines » est également prévu.

L'**accompagnement** peut être **proposé** aux personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation **ou demandé** par eux. Il peut y avoir des visites d'observation en classe mais les personnels ne sont pas évalués, il n'y a ni note, ni rapport sur les visites.

On aboutit enfin à une dynamique d'évaluation formative, qui doit instaurer de nouvelles relations entre les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation et leur hiérarchie.

Les rendez-vous de carrière

4 fois dans la carrière, chacun aura un **rendez-vous de carrière** à l'occasion desquels il sera évalué par son inspecteur et, dans le second degré, son chef d'établissement. L'évaluation ne reposera plus seulement sur une visite d'inspection. L'inspecteur et le chef d'établissement dans le second degré compléteront **un compte-rendu d'entretien** faisant référence aux éléments du référentiel de 2013. L'entretien ne se traduira pas par une note chiffrée.

Chacun doit être acteur de son évaluation :

- Rédaction d'un document à l'appui du rendez-vous de carrière pour faire reconnaître la réalité de sa pratique et de son engagement professionnel au-delà de ce que les évaluateurs observent,
- possibilité de faire des observations sur la fiche de compte-rendu de l'entretien d'évaluation.

L'autorité académique, sur la base des compte-rendus d'évaluation, attribuera une appréciation finale : une appréciation littérale et un niveau.



Le Sgen-CFDT organise des formations, à destination de ses adhérents uniquement, pour les aider à préparer ces rendez-vous de carrière. Alors si ce n'est pas encore fait, rejoignez-nous vite!

Le déroulement de la carrière

Les **promotions d'échelon sont automatiques et au même rythme pour toutes et tous** (voir grilles page suivante), **sauf à 2 moments** dans la carrière : au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon de la classe normale, 30% des personnels peuvent bénéficier d'un avancement accéléré d'un an seulement. Ces personnels passent 1 an de moins que les autres dans le 6ème ou dans le 8ème échelon. Au total, **les écarts de déroulement de carrière entre les plus rapides et les autres ne peuvent dépasser deux ans**, c'est donc beaucoup moins qu'avant (10 ans entre grand choix et ancienneté du temps des 3 rythmes d'avancement). C'est l'autorité académique qui propose ces accélérations et les décide après avoir pris l'avis de la CAPA. Dorénavant, **il n'y a plus de notation** tant sur le plan administratif que pédagogique, mais une **évaluation professionnelle** critériée et réalisé dans le cadre de **rendez-vous de carrière** (voir page précédente) qui a lieu dans l'année qui précède la CAP d'avancement accéléré.

Le passage à la hors-classe est garanti pour tout personnel ayant une carrière complète.

Pour le passage à la hors-classe, l'évaluation a peu de poids. L'appréciation liée au rendez-vous de carrière des agents ayant 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon sera certes transformée en points de barème ; mais les années suivantes, le poids de l'évaluation diminuera progressivement, de façon à assurer à tout le monde le passage à la hors-classe.

La classe exceptionnelle

La carrière désormais se déroule sur trois grades, dont deux « garantis » pour une carrière complète.

- classe normale
- hors-classe renouvelée : devient un grade normal d'avancement auquel tous les personnels ayant une carrière complète accèdent en atteignant ses échelons terminaux, soit l'indice 821 pour les certifiés (contre 783 maximum avant).
- classe exceptionnelle : un troisième grade qui concerne 10 % de chaque corps et qui culminera à l'indice 972 pour les certifiés. La classe exceptionnelle est accessible de deux manières différentes :
 - un accès « fonctionnel », pour des agents ayant exercé pendant au moins 8 ans des fonctions particulières (par exemple directeur-d'école, formateur, exercice en éducation prioritaire, dans le post bac...) ;
 - au titre d'un parcours professionnel



« exceptionnel ».

Ainsi, **la reconnaissance de l'engagement professionnel est assurée**, sans pour autant reposer sur l'arbitraire souvent avéré de la seule « note pédagogique ».

Avancement d'échelons

CERTIFIES			AGREGES		
Echelons	Durée (années)	Ancienneté maximum dans le grade	Echelons	Durée (années)	Ancienneté maximum dans le grade
Classe normale					
1	1		1	1	
2	1	1	2	1	1
3	2	2	3	2	2
4	2	4	4	2	4
5	2.5	6	5	2.5	6
6	2 ou 3	8.5	6	2 ou 3	8.5
7	3	11.5	7	3	11.5
8	2.5 ou 3.5	14.5	8	2.5 ou 3.5	14.5
9	4	18	9	4	18
10	4	22	10	4	22
11		26	11		26
Hors-Classe					
1	2		1	2	
2	2	2	2	2	2
3	2.5	4	3	3	4
4	2.5	6.5	HEA'1		
5	3	9	HEA'2		7
6	3	12	HEA'3		
7		15			
Classe exceptionnelle					
1	2		1	3.5	
2	2	2	HEA'1	1	2.5
3	2.5	4	HEA'2	1	3.5
4	3	6.5	HEA'3	1	4.5
HEA'1			HEB1		
HEA'2		9.5	HEB2		5.5
HEA'3			HEB3		

Rémunération

TRÈS IMPORTANT : Ces tableaux ne sont que des approximations de votre salaire net réel puisqu'ils ne prennent pas en compte les différentes indemnités, primes et heures supplémentaires qui pourraient s'y ajouter (Supplément familial de traitement, indemnité de résidence, ...).

Attention certains prélèvements sont aussi fonction des primes et indemnités non prises en compte !

Rappel des chiffres essentiels :

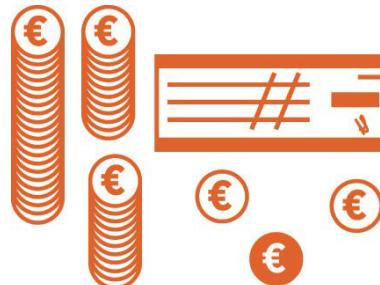
À compter du 1^{er} février 2017, le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 est fixé à 5 623,23 € (Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016) soit environ **4,686 € brut par mois** et par point d'indice, soit 0,6 % d'augmentation.

•retenu pour retraite principale basée sur le traitement indiciaire et la NBI (nouvelle bonification indemnitaire) : 10,83 % en 2019 et 11,1% en 2020.

- retenu pour régime additionnel de retraite (RAFP) basée sur la totalité des revenus (sauf traitement indiciaire et NBI) dans la limite de 20 % du montant du traitement indiciaire : 5%

- CSG (contribution sociale généralisée) : 9,2% (dont 2,4 % non déductible du revenu imposable). La hausse de 1,7% de 2018 a été compensée par la suppression de la cotisation de 1% de solidarité et d'une indemnité spécifique.

- CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) : 0,5 % non déductible du revenu imposable



Echelon	Indice	Salaire Brut	Retraite	CSG non déductible	CSG déductible	RDS	Prime CSG	Salaire net
1	390	1827,54	192,99	43,09	122,10	8,98	12,57	1472,95
2	441	2066,53	218,23	48,73	138,06	10,15	14,21	1665,57
3	448	2099,33	221,69	49,50	140,26	10,31	14,44	1692,01
4	461	2160,25	228,12	50,94	144,33	10,61	14,86	1741,10
5	476	2230,54	235,54	52,60	149,02	10,96	15,34	1797,76
6	492	2305,51	243,46	54,36	154,03	11,33	15,86	1858,19
7	519	2432,03	256,82	57,35	162,48	11,95	16,73	1960,16
8	557	2610,10	275,63	61,55	174,38	12,82	17,95	2103,68
9	590	2764,74	291,96	65,19	184,71	13,58	19,01	2228,31
10	629	2947,49	311,26	69,50	196,92	14,48	20,27	2375,61
11	673	3153,68	333,03	74,36	210,70	15,49	21,69	2541,79

Certifiés Hors classe

Echelon	Indice	Salaire Brut	Retraite	CSG non déductible	CSG déductible	RDS	Prime CSG	Salaire net
1	590	2764,74	291,96	65,19	184,71	13,58	19,01	2228,31
2	624	2924,06	308,78	68,95	195,36	14,36	20,11	2356,72
3	668	3130,25	330,55	73,81	209,13	15,38	21,53	2522,90
4	715	3350,49	353,81	79,00	223,85	16,46	23,04	2700,41
5	763	3575,42	377,56	84,31	238,87	17,56	24,59	2881,70
6	806	3776,92	398,84	89,06	252,34	18,55	25,98	3044,10
7 (2021)	821	3847,21	406,26	90,72	257,03	18,90	26,46	3100,75

Certifiés Classe exceptionnelle

Echelon	Indice	Salaire Brut	Retraite	CSG non déductible	CSG déductible	RDS	Prime CSG	Salaire net
1	695	3256,77	343,91	76,79	217,58	16,00	22,40	2624,88
2	735	3444,21	363,71	81,21	230,11	16,92	23,69	2775,95
3	775	3631,65	383,50	85,63	242,63	17,84	24,98	2927,02
4	830	3889,38	410,72	91,71	259,85	19,11	26,75	3134,74
HEA1	885	4147,11	437,93	97,79	277,07	20,37	28,52	3342,47
HEA2	920	4311,12	455,25	101,66	288,03	21,18	29,65	3474,65
HEA3	967	4531,36	478,51	106,85	302,74	22,26	31,16	3652,16

Certifiés Bi-admissible

Echelon	Indice	Salaire Brut	Retraite	CSG non déductible	CSG déductible	RDS	Prime CSG	Salaire net
3	452	2118,07	223,67	49,94	141,51	10,41	14,57	1707,11
4	473	2216,48	234,06	52,26	148,08	10,89	15,24	1786,43
5	501	2347,69	247,92	55,36	156,85	11,53	16,15	1892,18
6	525	2460,15	259,79	58,01	164,36	12,09	16,92	1982,82
7	551	2581,99	272,66	60,88	172,50	12,68	17,76	2081,02
8	593	2778,80	293,44	65,52	185,65	13,65	19,11	2239,64
9	635	2975,61	314,22	70,16	198,80	14,62	20,46	2398,27
10	675	3163,05	334,02	74,58	211,32	15,54	21,75	2549,34

Agrégés Classe normale

Echelon	Indice	Salaire Brut	Retraite	CSG non déductible	CSG déductible	RDS	Prime CSG	Salaire net
1	450	2108,70	222,68	49,72	140,88	10,36	14,50	1699,56
2	498	2333,63	246,43	55,03	155,91	11,46	16,05	1880,85
3	513	2403,92	253,85	56,68	160,61	11,81	16,53	1937,50
4	542	2539,81	268,20	59,89	169,68	12,48	17,47	2047,02
5	579	2713,19	286,51	63,98	181,27	13,33	18,66	2186,77
6	618	2895,95	305,81	68,29	193,48	14,23	19,92	2334,06
7	659	3088,07	326,10	72,82	206,31	15,17	21,24	2488,91
8	710	3327,06	351,34	78,45	222,28	16,34	22,88	2681,53
9	757	3547,30	374,60	83,65	237,00	17,43	24,40	2859,04
10	800	3748,80	395,87	88,40	250,46	18,42	25,78	3021,44
11	830	3889,38	410,72	91,71	259,85	19,11	26,75	3134,74

Agrégés Hors classe

Echelon	Indice	Salaire Brut	Retraite	CSG non déductible	CSG déductible	RDS	Prime CSG	Salaire net
1	757	3547,30	374,60	83,65	237,00	17,43	24,40	2859,04
2	800	3748,80	395,87	88,40	250,46	18,42	25,78	3021,44
3	830	3889,38	410,72	91,71	259,85	19,11	26,75	3134,74
HEA1	890	4170,54	440,41	98,34	278,63	20,49	28,68	3361,35
HEA2	925	4334,55	457,73	102,21	289,59	21,29	29,81	3493,54
HEA3	972	4554,79	480,99	107,40	304,31	22,38	31,33	3671,05

Agrégés Classe exceptionnelle

Echelon	Indice	Salaire Brut	Retraite	CSG non déductible	CSG déductible	RDS	Prime CSG	Salaire net
1	830	3889,38	410,72	91,71	259,85	19,11	26,75	3134,74
HEA1	890	4170,54	440,41	98,34	278,63	20,49	28,68	3361,35
HEA2	925	4334,55	457,73	102,21	289,59	21,29	29,81	3493,54
HEA3	972	4554,79	480,99	107,40	304,31	22,38	31,33	3671,05
HEB1	972	4554,79	480,99	107,40	304,31	22,38	31,33	3671,05
HEB2	1013	4746,92	501,27	111,93	317,14	23,32	32,65	3825,90
HEB3	1067	4999,96	528,00	117,90	334,05	24,56	34,39	4029,84

IMP: qu'est-ce que c'est ?

Les indemnités de missions particulières (IMP) concernent des missions qui ne relèvent pas de la mission enseignement (du bloc 1, rémunérées par le salaire) ou des missions liées à l'enseignement (du bloc 2, rémunérées par le salaire et par l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves — ou ISOE).

Les missions particulières, dites du bloc 3, peuvent être de niveau établissement ou académique. Au niveau de l'établissement, elles comprennent celles de coordonnateur de discipline, coordonnateur de cycle d'enseignement, coordonnateur de niveau d'enseignement, référent culture, référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques, référent décrochage scolaire, coordonnateur des activités physiques et sportives, tutorat des élèves dans les classes des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels, ainsi que toute mission déterminée par l'établissement.

Toutes les missions sont présentées en conseil d'administration après avis du conseil pédagogique. Tous les personnels enseignants et les CPE y ont droit.

Les taux d'indemnisation sont de 312,50€, 625€, 1250€, 2500€ ou 3750€. Le taux moyen de 1250 € correspond à la moyenne d'une heure supplémentaire année (HSA). Les cinq taux permettent de reconnaître des missions de lourdeur différente. L'indemnité est versée en une seule fois, en fin d'année scolaire. Le taux est le même pour tous les corps.

Pour une même mission, il est impossible de

cumuler décharge et indemnité. En revanche, pour deux missions différentes, le cumul est possible.

La position du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT vote généralement contre la répartition des IMP dans les académies car la répartition verrouille une fois de plus les

quelques marges d'autonomie laissées aux acteurs de terrain. L'esprit du décret a déjà été détourné par la circulaire ministérielle et la nécessité d'écrire une circulaire académique n'est vraiment pas une priorité, sauf à laisser penser que les personnels dans les établissements sont incapables de prendre des décisions qui les

collectivement concernent.

DIALOGUE SOCIAL : LA DIRECTION PEUT MIEUX FAIRE !



Limiter les taux des IMP pour répartir sur le plus de personnels possible est une façon de continuer à procéder de manière opaque à des reconnaissances occultes de services rendus, plutôt que de s'attaquer à définir et à choisir les missions importantes à effectuer dans un établissement. Les nouveaux statuts s'attaquaient à cette pratique pour la rendre transparente et sous le contrôle du conseil d'administration.

Qui peut croire qu'il est plus équitable de tout décider au niveau du rectorat qu'au niveau des établissements pour s'adapter à leur grande diversité ? C'est encore une illustration de l'impossibilité pour l'administration de faire confiance à ses personnels, et pour certaines organisations syndicales de préférer décider pour tout le monde plutôt que de laisser les équipes faire

Être promu agrégé: comment s'y prendre ?

Les conditions:

Si vous êtes âgé de 40 ans au moins au 1er octobre de l'année scolaire en cours. Si vous avez 10 ans de service minimum Candidature à déposer via Iprof en général en janvier .

La procédure:

L'examen des candidatures se fait en 2 temps : une Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) se réunit et examine la liste proposée par le recteur : dans chaque discipline, 1, 2 ou 3

candidatures sont retenues, classées et remontées à la CAP Nationale (CAPN).

Il n'y a pas de «barème». Le poids des corps d'inspection reste très lourd dans la sélection des candidats.

Un pourcentage est réservé aux collègues de l'enseignement supérieur : environ 7 % au niveau national. Quelques PLP et de temps en temps des candidats de disciplines sans agrégation peuvent également être promus, mais cela reste très rare malgré les efforts du Sgen-CFDT.

Le SGEN et moi tout au long de l'année

Septembre / octobre: Signature des VS. **Si problème, contactez-nous!**

Novembre / décembre: si vous le souhaitez, vous pouvez faire une demande de mutation inter-académique: **Nos élus sont là pour vous aider à comprendre les barèmes et vous conseiller pour formuler vos vœux.**

Janvier / février: **nous vous accompagnons si nécessaire si vous constatez une erreur dans le barème affiché.**

Suite à l'étude des DHG dans les établissements, les chefs d'établissement font remonter au rectorat les éventuelles suppressions de postes. **En cas de problème, contactez-nous!**

Mars / Avril: C'est le moment de formuler vos vœux pour les mutations intra-académiques si vous souhaitez changer de poste. **Là encore, nos élus peuvent vous conseiller !**

Mai: Nous vous accompagnons si vous constatez une erreur dans votre barème si vous avez participé au mouvement intra-académique. **Pour que nous puissions corriger d'éventuelles erreurs du rectorat, pensez à nous envoyer une copie de vos vœux et de vos pièces justificatives pour toutes les bonifications auxquelles vous prétendez.**

Juin: Résultats du mouvement intra-académique: le Sgen-CFDT Picardie est là pour vous accompagner dans votre nouveau poste.

Les élus du Sgen-CFDT sont présents pour vous accompagner dans vos démarches et y compris pour le suivi de vos recours éventuels dans le cadre de la mutation. N'hésitez-pas à nous contacter.

Remboursement de frais : quels droits ?

Le remboursement de frais, engagés dans le cadre des missions, est un droit que les agents de l'État ignorent trop souvent.

Remboursement de frais pour une action de formation continue : Pour assister à une action de formation continue, vous avez droit à un remboursement pour votre déplacement dans les conditions fixées par le décret 2006-781 du 03/07/2006.

Ce décret a été décliné au sein de l'Education Nationale par un arrêté du 20/12/2013. Cet arrêté fixe la nuitée à 60 € à Paris et à 45 € en dehors de Paris. Le forfait repas est de 15,24 € sauf si celui-ci est pris dans un restaurant administratif où le montant est réduit de moitié.

La voie ferroviaire doit être privilégiée. L'utilisation de la voiture est permise et le remboursement des frais de transport s'effectue soit sur la base du coût de transport le moins onéreux soit sur la base des indemnités kilométriques fixées par l'arrêté du 3 juillet 2006.

Pour pouvoir être indemnisé, l'article 3 du décret impose que pour obtenir un remboursement, l'agent doit se déplacer « hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale ».

[La circulaire 2015-228 du 13/01/2016](#) prescrit l'établissement d'un ordre de mission et précise les conditions d'indemnisation : « Tout déplacement accompli par un agent pour assurer son service, hors des communes de sa résidence administrative et de sa résidence familiale, donne lieu à la prise en charge des frais de transport induits par ce déplacement et à l'attribution, le cas échéant, d'indemnités destinées à compenser les frais de repas et d'hébergement de l'intéressé ».

Il faut pour obtenir le remboursement utiliser l'application Chorus-DT accessible sur le site du Rectorat. **Si vous éprouvez des difficultés, vous pouvez contacter le Sgen-CFDT qui pourra vous conseiller.**

Remboursement de frais pour un stage de



formation initiale : IFF

Les lauréats d'un concours d'enseignement ou d'éducation bénéficient d'un régime particulier. Ils perçoivent une indemnité forfaitaire de formation créée par le [décret 2014-1021 du 08/09/2014](#) et fixée à 1000 € annuels versée mensuellement. Pour en bénéficier, il suffit que l'Espé soit situé dans une commune différente de leur établissement d'affectation ou de leur résidence familiale. La notion de commune s'entend comme toutes les communes limitrophes desservies par un réseau public de transport.

Remboursement de frais pour surveiller un examen

La surveillance d'un examen fait partie intégrante des obligations de service et ne donne pas lieu à remboursement sauf si elle a lieu durant les vacances scolaires.

Remboursement de frais pour interroger à l'oral des candidats : La participation aux jurys d'examen donne lieu à rétribution que ce soit pour le déplacement ou l'interrogation. L'application qui sert à indemniser n'est pas Chorus-DT mais Imag'IN qui est accessible via le portail du site rectoral.

Le décret de référence pour les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration est le décret 2006-781 du 03/07/2006 (cf ci-dessus « remboursement de frais pour une formation continue »).

Le montant des indemnités pour interrogation orale dépend du type d'examen et a été défini [par l'arrêté du 13 avril 2012](#). Celui-ci précise dans son article 5 qu'il est interdit de cumuler sur la même période indemnités de jury et heures supplémentaires.



Remboursement de frais pour se rendre quotidiennement à son travail : Les salariés de la fonction publique ont droit à 50% de la prise en charge de leur abonnement annuel de transport.

Le principe a été fixé par le [décret 2010-676 du 21/06/2010](#). Ce décret prévoit aussi que la prise en charge est versée mensuellement mais qu'elle est suspendue au-delà du mois en cours en cas de congé.

Le montant maximum pris en charge a été

fixé à 83,64 € même si le prix de l'abonnement coûte plus de 167,28 €.

Le remboursement de frais concerne les abonnements ou cartes délivrés par la SNCF, la RATP, l'organisation professionnelle des Transports d'Île-de-France, les régies, les transports publics, etc. ([article L 1221-1 et suivants du Code des transports](#)) :

- abonnement multimodal à nombre de voyages illimité
- carte ou abonnement annuel à nombre de voyages illimité ou limité
- carte ou abonnement mensuel à nombre de voyages illimité ou limité
- carte ou abonnement hebdomadaire à nombre de voyages illimité ou limité
- carte ou abonnement à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ou limité
- abonnement à un service public de location de vélos.

Pour effectuer une demande de remboursement de frais, il faut compléter un formulaire de demande à demander au secrétariat de votre établissement et le remettre au responsable de service.

Remboursement de frais pour effectuer un service partagé :

Tout personnel titulaire ou non qui est amené à compléter son service dans une autre commune de sa résidence administrative est indemnisé de ses frais de transport et de repas s'il se trouve en dehors de sa résidence administrative ou familiale entre 11h et 14h.

Les frais de transport sont calculés en fonction de l'art 5 de l'[arrêté du 20/12/2013](#).

Les frais de repas sont fixés à 7,62 €.

Les TZR ont également droit au remboursement de leur frais de transport pour une affectation à l'année dans un établissement situé dans une commune autre que celle de leur établissement de rattachement qui peut se cumuler avec le remboursement des frais de repas (cf ci-dessus).

Autorisations d'absence

Absences de droit

Les autorisations d'absence de droit ne peuvent vous être refusées.

Participation à un jury de la cour d'assises: La convocation vaut autorisation d'absence quelque soit la durée de la session

Autorisation d'absence à titre syndical: Information syndicale: 1 heure d'information mensuelle. Information à donner au chef d'établissement au moins une semaine avant.

Formation syndicale: 12 jours par an. Information à donner au chef d'établissement pour transmission au rectorat un mois avant (attention, une convocation pour un examen peut-être prioritaire sur ce type d'autorisation d'absence).

Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse

Travaux d'une assemblée publique élective: L'employeur n'est pas tenu de rémunérer ce temps d'absence.

Absences sur Autorisation

Ces autorisations d'absence ne constituent pas un droit. «Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique.» Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

Événement familial: Mariage, PACS : 5 jours ouvrables. Pour décès, maladie très grave du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours ouvrables maximum (augmentation possible de 48 heures maximum pour les délais de route).

Grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement: Autorisation d'absence ou facilités d'horaire sur avis médical, dans la limite d'une heure par jour, non récupérable (à partir du troisième mois).

Naissance ou adoption: 3 jours ouvrables, cumulables le cas échéant, avec le congé de paternité qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de 15 jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Pour enfant malade: Les agents de l'État (père ou mère) d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans ont droit à des autorisations d'absences par année civile et sur présentation du certificat médical pour le soigner ou en assurer la garde. Elle peut être doublée si l'agent assume seul la charge de l'enfant, a un conjoint inscrit à Pôle Emploi ou ne bénéficiant pas d'autorisation d'absence rémunérée.

Raison de santé: Attention, il faut impérativement envoyer le justificatif dans les 48h qui suivent le début de l'absence (art 25 du décret 86-442 du 14/03/86).

Concours: Les candidats à un concours de recrutement ou à un examen professionnel ont droit à 48 heures de congés pris sur les jours ouvrables (dimanche et jours fériés exclus, donc y compris le samedi), avant la première épreuve.

Rentrée scolaire: Des facilités d'horaire sont accordées aux père et mère de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.