

Septembre 2020

Sommaire:

- Les missions des enseignants p. 2-3
- Les obligations de service p. 4-5
- Enseignants et fonctionnaires p. 6
- Rémunération p. 7 à 11
- Remboursement de frais p. 12-13
- L'évaluation des enseignants p. 14
- Le déroulement de la carrière p. 15-16
- Être promu agrégé p. 17
- Changer de carrière p. 17
- Temps partiels p. 18
- Autorisations d'absences p. 19
- Le Sgen et moi toute l'année p. 20

Nous contacter :

En ligne :
<https://www.sgen-cfdt.fr/nous-contacter-sgen-cfdt/>

Le Sgen-CFDT près de chez vous :

<https://www.sgen-cfdt.fr/agir-sgen-cfdt/le-sgen-cfdt-pres-de-chez-vous/>



Spécial PLC* 2020-2021



*Professeurs des collèges, Lycées généraux et technologiques et lycées professionnels.

Les missions des enseignants

Les missions générales

Elles sont définies par la circulaire n°97-123 du 23/05/1997. Elles se déclinent en trois parties:

Dans la classe : les enseignants doivent maîtriser leur discipline et savoir construire des « situations d'enseignement d'apprentissage ». Ils doivent également savoir gérer leur classe. La circulaire précise que « le professeur a la responsabilité de créer dans la classe les conditions favorables à la réussite de tous ».

Dans l'établissement : l'enseignant appartient à la communauté scolaire et à une équipe pédagogique et éducative. Cela implique la participation à un travail collectif. L'enseignant doit connaître les instances de l'établissement et leurs fonctions. **Le Sgen-CFDT organise des formations à la demande pour ses adhérents sur ce sujet.** L'enseignant doit aussi veiller à avoir une bonne relation avec les familles.

Dans le système éducatif : l'enseignant doit situer son action en fonction des lois et règles en vigueur. Il doit aussi *contribuer au fonctionnement et à l'évolution du système éducatif*, par exemple en aidant à la *transition entre les différents cycles d'enseignement* et en participant à la *délivrance des diplômes de l'Éducation nationale*.

Les collègues documentalistes sont quant à eux régis par la [circulaire de mars 2016](#). Ils sont donc:

- enseignants et maîtres d'œuvre de l'acquisition, par tous les élèves, d'une culture de l'information et des médias ;
- maîtres d'œuvre de l'organisation des ressources pédagogiques de l'établissement et de leur mise à

disposition ;

- acteurs de l'ouverture de l'établissement sur son environnement éducatif, culturel et professionnel.

Les « Missions Liées »

[Le décret sur les Missions des enseignants](#) reconnaît l'existence de « Missions Liées » à l'activité d'enseignement.

Ces missions comprennent notamment la préparation des cours, l'évaluation des élèves, le travail en équipe, le suivi des élèves et les rencontres avec les parents. Ces missions font partie du service, mais elles ne sont pas comptabilisées.

L'évaluation des élèves

L'évaluation des élèves fait partie des missions des enseignants. L'enseignant est libre de choisir les contenus, les modalités, la fréquence des évaluations sous le contrôle pédagogique des corps d'inspection et dans le cadre du projet d'établissement. Aucune obligation ou interdiction n'existe concernant la notation. Les seules modalités d'évaluation obligatoires sont celles prises en compte pour les examens officiels. Dans l'établissement, le conseil pédagogique a pour mission de préparer la partie pédagogique du projet d'établissement dont l'évaluation peut faire partie.

L'évaluation permet à l'enseignant de réguler son enseignement et à l'élève de se repérer dans ses acquis.

- Elle doit vérifier l'acquisition de connaissances et de compétences dans la confiance.
- Elle doit permettre la résolution des difficultés de chaque élève, en étant un outil diagnostique et formatif.
- Elle doit prendre des formes variées, (écrit / oral, travaux individuels / de groupes...)

Le Professeur Principal (PP)

Le professeur principal (PP) est désigné avec l'accord de l'intéressé par le chef d'établissement pour la durée de l'année scolaire. Il y a un seul professeur principal par classe sauf dans les terminales, ainsi que dans certains établissements difficiles.

Son rôle ([circulaire n° 2018-108 du 10-10-2018](#)) :

Il assure le suivi, l'information et la préparation de l'orientation des élèves ainsi que la coordination de l'équipe pédagogique.

« Le professeur principal favorise pour sa classe les liens entre les élèves, les représentants légaux, les professeurs, les conseillers principaux d'éducation (CPE), les personnels sociaux et de santé, le psychologue de l'Éducation nationale et l'équipe de direction [...] Au sein de la classe, il est particulièrement attentif à l'accueil de tous les élèves et il favorise la communication. Dans le cadre de l'orientation, le professeur principal reçoit les élèves et leurs représentants légaux en entretien individuel. »

Heure de vie de classe (HVC) : Elle existe pour tous les niveaux de la 6^e à la terminale, à raison d'au moins 10 heures par an. L'HVC doit être inscrite à l'emploi du temps des élèves. Le PP doit l'organiser mais il peut faire intervenir d'autres personnes pour l'animer.

Le conseil de classe ([Article R.421-51 \(§ 2\) du Code de l'éducation](#)) :

Lors du conseil de classe, le PP présente les résultats obtenus par les élèves et les recommandations de l'équipe pédagogique en matière d'orientation.

« Ce conseil se réunit au moins trois fois par an et chaque fois que le chef d'établissement le juge utile. Il est présidé par ce dernier ou son représentant. Il comprend l'ensemble des enseignants de la classe, le CPE, le PsyEN, les délégués des élèves et des parents et éventuellement le médecin scolaire, l'infirmier ou l'assistant de service social.

Le conseil de classe permet d'échanger des observations et informations sur la vie de la classe. Il peut examiner toute question pédagogique la concernant.

Sur la base des résultats obtenus, des observations du PP et des informations apportées par ses membres, le conseil de classe dresse un bilan pour chaque élève et éventuellement se prononce sur les conditions de la poursuite de sa scolarité.»

L'Isoc : La mission de PP est indemnisée par la part variable de l'Isoc (indemnité de suivi et d'orientation des élèves). Son montant dépend du niveau de classe (voir p. 11). Dans les établissements difficiles concernés et en terminale, les deux PP perçoivent la part variable de l'Isoc.

NB : En cas d'absence remplacée d'un PP, la part variable de l'Isoc est versée au collègue qui assure sa mission de PP.

Accompagner les élèves

Cela passe par différents dispositifs auxquels les enseignants doivent participer :

Au collège :

- ☐ Les Enseignements Pratiques Interdisciplinaires (EPI) et l'Accompagnement Personnalisé (AP)
- ☐ L'accompagnement à l'orientation (12 ou 36h / an selon les niveaux, mais non financé par la DHG...)
- ☐ Le dispositif « Devoirs Faits »

Au lycée général et technologique :

- ☐ L'AP existe toujours mais n'est plus obligatoire
- ☐ L'accompagnement à l'orientation : 54h / an, donc le financement et l'organisation restent très flous...

En lycée Professionnel :

- ☐ L'AP, la consolidation et l'orientation sont inscrits dans les grilles horaires.

Pour savoir ce que vous devez accepter ou non en ce qui concerne ces différents dispositifs, contactez nous !

Les obligations de service des enseignants

Les obligations hebdomadaires de service des personnels enseignants du 2nd degré, sont régies par le [Décret n°2014-940 du 20 août 2014](#).

Obligation Réglementaire de Service (ORS)

Pour les certifiés, les PEGC et les PLP, c'est 18h par semaine (prof d'EPS : 20h). Pour les agrégés, c'est 15h par semaine (prof d'EPS : 17h). Les documentalistes doivent 36 heures par semaine, dont 30 heures de présence au CDI.

Un allègement de service d'une heure est accordé aux enseignants :

- qui effectuent leur service sur 2 communes différentes ou sur 3 établissements (y compris dans la même commune) ;
- qui assurent au moins 8 heures de cours en sciences physiques ou SVT dans les collèges où il n'y a pas d'agent de laboratoire.

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.

Deux HSA peuvent être imposées aux enseignants, en plus du maximum de service. Le taux de rémunération de la première HSA 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

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 sujétion dont le montant est de 1250 € par an.

Ventilations des services (VS)

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 et les pondérations (voir page suivante) 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...**

Cas particuliers

☐ Les heures de chorale assurées par les enseignants d'éducation musicale sont intégrées dans le service pour leur durée effective. L'horaire de référence est fixé à 2 heures hebdomadaires.

☐ Les professeurs documentalistes peuvent assurer des heures d'enseignement décomptées pour 2 heures de service dès lors qu'elles figurent dans les grilles horaires du cycle.

Accompagnement personnalisé et semaines de stages : PLP, attention !

Plusieurs chefs d'établissement dans différentes académies décomptent les heures d'AP en les annualisant sur 36 semaines, et déduisent les semaines de stage. Ainsi sur le VS, ils décomptent 1h d'AP hebdomadaire sur l'année comme 28/36ème d'heures si les élèves sont en stage 8 semaines. **C'est inadmissible. Le statut des PLP prévoit que le temps de service des PLP est hebdomadaire. Cela doit être respecté!**

Que sont les pondérations ?

Certaines heures de cours sont assorties d'une pondération :

- Établissements Rep+ : 1h = 1,1h
 - Classes de 1^{re} et terminales générales et technologiques : 1h = 1,1h (maximum 1h)
 - Enseignement en Section de Technicien Supérieur (STS): 1h = 1,25h
- 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.

Les PLP assurant leur service en LP (hors BTS) ne bénéficient pas de ces pondérations instaurées par le décret d'août 2014.

En « compensation », les PLP assurant au moins 6 heures de service hebdomadaire d'enseignement dans les classes de 1^{re} et de Tale de la voie professionnelle et dans les classes préparant à un CAP perçoivent une indemnité de 400€ par an.

Pensez à vérifier sur votre fiche de paie, le paiement mensuel de cette indemnité, identifiable par le code « 201881 I.S.S. voie profess » et d'un montant de 33.33€

Comparé à la pondération dont bénéficient les enseignants des lycées généraux et technologiques, le taux de cette indemnité est dérisoire !

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.

Les enseignants sont fonctionnaires, qu'est-ce que ça veut dire ?

Tous les enseignants sont recrutés par concours et deviennent dès lors fonctionnaires. A ce titre, ils doivent obéissance au ministre en tant que dépositaire de l'autorité républicaine. Les salaires des enseignants comme tous ceux des fonctionnaires, ainsi que leurs progression dans la carrière sont régis par des grilles indiciaires et des règles communes qui fixent leur rémunération.

Les enseignants ne dépendent pas du Code du Travail (sauf pour la partie IV, « Santé et Sécurité au Travail »). En cas de contestation, ils saisissent le tribunal administratif et non les Prud'hommes.

Etre fonctionnaire donne un certain nombre de droits et de devoirs, fixés par la [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#). Loi dite loi Le Pors.

Les devoirs du fonctionnaire

Le fonctionnaire doit respecter 4 grands principes :

- ☐ La neutralité (en particulier en termes de laïcité)
- ☐ La discrétion
- ☐ L'obéissance
- ☐ Le service fait (attention, de ce principe découle des restrictions en termes de cumul d'activité: la 2ème activité ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service, et est soumise à l'autorisation de l'autorité hiérarchique).

Les droits du fonctionnaire

☐ **Le droit à la protection:** en tant que fonctionnaire, les enseignants doivent être protégés par l'administration s'ils sont victimes d'infractions dans le cadre de leurs fonctions. L'administration doit alors apporter

une aide juridique. Cette disposition peut s'étendre aux proches du fonctionnaire grâce à la [LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)

☐ **Le droit à la santé et à la sécurité :** tout fonctionnaire a droit à la prévention et à la protection. Il peut exercer ce droit grâce au Registre Santé et Sécurité (RSST) de l'établissement et au Registre des Dangers Graves et imminents. Attention: le droit de retrait s'exerce dans des conditions très précises. Pour savoir si vous pouvez y prétendre, contactez-nous !

Les enseignants peuvent aussi saisir le CHSCT départemental ou académique par le biais des élus du Sgen-CFDT .

☐ **Le droit à la formation :** la formation continue est un droit pour tous les fonctionnaires ! Elle favorise le développement professionnel, la mobilité et l'épanouissement personnel. **Pour connaître toutes les possibilités qui s'offrent à vous, contactez-nous !**

☐ **Le droit syndical :** tout fonctionnaire a droit à l'information syndicale par le biais de documentation (panneaux syndicaux, tracts, etc...); et d'une heure d'information syndicale par mois. De plus, les fonctionnaires peuvent participer à des formations syndicales dans la limite de 12 jours par an. Enfin, les fonctionnaires ont le droit de grève, à partir du moment où un préavis a été déposé par une organisation syndicale représentative.

Pour vous aider à faire respecter vos droits, nous sommes là !

Rémunération

VOTRE SALAIRE...

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 5623,23 (Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016) soit environ 4,686 € brut par mois et par point d'indice,

☐ retenue pour retraite principale basée sur le traitement indiciaire et la NBI (nouvelle bonification indemnitaire) : 11.10% en 2020.

☐ retenue 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.

Pour les grilles pages suivantes, les chiffres donnés sont ceux au 1er janvier 2020.

Modifications à venir au 1er janvier 2021, voir notre article: <http://sgenplus.cfdt.fr/outils/calcul-de-son-salaire-net/>.

Certifiés, PEPS et PLP Classe normale

Echelon	Indice	Salaire brut	Retraite	CSG Non déductible	CSG Déductible	CRDS	Salaire Net
1	388	1 818,17 €	192,00 €	121,47 €	42,87 €	8,93 €	1 466,71 €
2	441	2 066,53 €	218,23 €	138,06 €	48,73 €	10,15 €	1 667,06 €
3	445	2 085,27 €	220,20 €	139,32 €	49,17 €	10,24 €	1 682,18 €
4	458	2 146,19 €	226,64 €	143,39 €	50,61 €	10,54 €	1 731,32 €
5	471	2 207,11 €	233,07 €	147,46 €	52,04 €	10,84 €	1 780,47 €
6	483	2 263,34 €	239,01 €	151,21 €	53,37 €	11,12 €	1 825,83 €
7	511	2 394,55 €	252,86 €	159,98 €	56,46 €	11,76 €	1 931,67 €
8	547	2 563,24 €	270,68 €	171,25 €	60,44 €	12,59 €	2 067,76 €
9	583	2 731,94 €	288,49 €	182,52 €	64,42 €	13,42 €	2 203,85 €
10	625	2 928,75 €	309,28 €	195,67 €	69,06 €	14,39 €	2 362,62 €
11	669	3 134,93 €	331,05 €	209,44 €	73,92 €	15,40 €	2 528,94 €

Certifiés, PEPS et PLP Hors classe

Echelon	Indice	Salaire brut	Retraite	CSG Non déductible	CSG Déductible	RDS	Salaire Net
1	575	2 694,45 €	284,53 €	180,02 €	63,54 €	13,24 €	2 173,61 €
2	616	2 886,58 €	304,82 €	192,85 €	68,07 €	14,18 €	2 328,59 €
3	657	3 078,70 €	325,11 €	205,69 €	72,60 €	15,12 €	2 483,58 €
4	710	3 327,06 €	351,34 €	222,28 €	78,45 €	16,34 €	2 683,93 €
5	756	3 542,62 €	374,10 €	236,68 €	83,53 €	17,40 €	2 857,82 €
6	798	3 739,43 €	394,88 €	249,83 €	88,18 €	18,37 €	3 016,59 €

Certifiés, PEPS et PLP Classe exceptionnelle

Echelon	Indice	Salaire brut	Retraite	CSG Non déductible	CSG Déductible	RDS	Salaire Net
1	695	3 256,77 €	343,91 €	217,58 €	76,79 €	16,00 €	2 627,23 €
2	735	3 444,21 €	363,71 €	230,11 €	81,21 €	16,92 €	2 778,44 €
3	775	3 631,65 €	383,50 €	242,63 €	85,63 €	17,84 €	2 929,64 €
4	830	3 889,38 €	410,72 €	259,85 €	91,71 €	19,11 €	3 137,55 €
ES HEA'1	890	4 170,54 €	440,41 €	278,63 €	98,34 €	20,49 €	3 364,36 €
ES HEA'2	925	4 334,55 €	457,73 €	289,59 €	102,21 €	21,29 €	3 496,67 €
ES HEA'3	972	4 554,79 €	480,99 €	304,31 €	107,40 €	22,38 €	3 674,34 €

Le cas des bi-admissibles

Qu'est-ce qu'être bi-admissible ?

La bi-admissibilité était un grade des personnels certifiés, professeurs d'EPS ou PLP qui avaient été admissibles deux fois à l'agrégation. Ceux-ci étaient rémunérés selon une grille de rémunération plus avantageuse que celle de la classe normale.

Les changements introduits par le PPCR: Avec la mise en place du PPCR, ces grilles spécifiques ont disparu. Les professeurs bi-admissibles sont maintenant rémunérés suivant la grille de la classe normale.

Néanmoins, il a été voté dans la loi de Finances 2017 une bonification indiciaire pour « les enseignants qui, à la date du 31 août 2017, sont rémunérés sur la grille indiciaire des professeurs bi-

admissibles à l'agrégation. »

Par exemple, à l'échelon 7, un professeur certifié, PLP ou EPS aura au 1er janvier 2018 un indice de 511 points. Un professeur bi-admissible avant le 31 août 2017 aura quant à lui un indice de 543.

Echelon classe normale	Bonification indiciaire
11	30
10	46
9	45
8	36
7	32
6	33
5	25
4	12
3	4

Agrégés Classe normale

Echelon	Indice	Salaire brut	Retraite	CSG Non déductible	CSG Déductible	RDS	Salaire Net
1	448	2 099,33 €	221,69 €	140,26 €	49,50 €	10,31 €	1 693,52 €
2	498	2 333,63 €	246,43 €	155,91 €	55,03 €	11,46 €	1 882,53 €
3	513	2 403,92 €	253,85 €	160,61 €	56,68 €	11,81 €	1 939,23 €
4	542	2 539,81 €	268,20 €	169,68 €	59,89 €	12,48 €	2 048,86 €
5	579	2 713,19 €	286,51 €	181,27 €	63,98 €	13,33 €	2 188,73 €
6	618	2 895,95 €	305,81 €	193,48 €	68,29 €	14,23 €	2 336,15 €
7	659	3 088,07 €	326,10 €	206,31 €	72,82 €	15,17 €	2 491,14 €
8	710	3 327,06 €	351,34 €	222,28 €	78,45 €	16,34 €	2 683,93 €
9	757	3 547,30 €	374,60 €	237,00 €	83,65 €	17,43 €	2 861,60 €
10	800	3 748,80 €	395,87 €	250,46 €	88,40 €	18,42 €	3 024,15 €
11	830	3 889,38 €	410,72 €	259,85 €	91,71 €	19,11 €	3 137,55 €

Agrégés Hors classe

Echelon	Indice	Salaire brut	Retraite	CSG Non dé-	CSG Déductible	RDS	Salaire Net
1	757	3 547,30 €	374,60 €	237,00 €	83,65 €	17,43 €	2 861,60 €
2	800	3 748,80 €	395,87 €	250,46 €	88,40 €	18,42 €	3 024,15 €
3	830	3 889,38 €	410,72 €	259,85 €	91,71 €	19,11 €	3 137,55 €
HeA1	890	4 170,54 €	440,41 €	278,63 €	98,34 €	20,49 €	3 364,36 €
HeA2	925	4 334,55 €	457,73 €	289,59 €	102,21 €	21,29 €	3 496,67 €
HeA3	972	4 554,79 €	480,99 €	304,31 €	107,40 €	22,38 €	3 674,34 €

Agrégés Classe exceptionnelle

Echelon	Indice	Salaire brut	Retraite	CSG Non déductible	CSG Déductible	RDS	Salaire Net
1	830	3 889,38 €	410,72 €	259,85 €	91,71 €	19,11 €	3 137,55 €
HeA'1	890	4 170,54 €	440,41 €	278,63 €	98,34 €	20,49 €	3 364,36 €
HeA'2	925	4 334,55 €	457,73 €	289,59 €	102,21 €	21,29 €	3 496,67 €
HeA'3	972	4 554,79 €	480,99 €	304,31 €	107,40 €	22,38 €	3 674,34 €
HeB1	972	4 554,79 €	480,99 €	304,31 €	107,40 €	22,38 €	3 674,34 €
HeB2	1013	4 746,92 €	501,27 €	317,14 €	111,93 €	23,32 €	3 829,33 €
HeB3	1067	4 999,96 €	528,00 €	334,05 €	117,90 €	24,56 €	4 033,46 €

EN PLUS DU SALAIRE...

Les majorations

- **Le SFT (Supplément Familial de Traitement)** : Un seul supplément familial de traitement par famille :
1 enfant 2,29 € ; 2 enfants 10,67 € + 3 % du traitement mens. brut ; 3 enfants 15,24 € + 8 % du traitement mens. Brut ; Par enfant en plus 4,57 € + 6 % du traitement mens. Brut.

- **L'IR (indemnité de résidence)**

Selon le lieu de sa résidence administrative, on peut bénéficier d'une majoration de 1 ou 3 % de son traitement brut.



Ce qui peut être ajouté

- les heures supplémentaires

Corps et grade	1ère HSA	Part mensuelle versée d'octobre à juin	Taux normal HSA	Part mensuelle versée d'octobre à juin	HSE
Agrégé hors classe / Classe exceptionnelle	2192,45 €	243,61€	1827,12 €	203,01 €	63,44 €
Agrégé EPS hors classe / Classe Exceptionnelle	1 934,59 €	214,95 €	1612,16 €	179,13 €	55,98 €
Agrégé Classe normale	1993,22 €	221,47 €	1 661,02 €	184,56 €	57,67 €
Agrégé EPS Classe normale	1 758,72 €	195,41 €	1 465,60 €	162,84 €	50,89 €
Certifié et PLP hors classe / Classe exceptionnelle	1 517,36 €	168,60 €	1264,47 €	140,50 €	43,91 €
Certifié EPS hors classe / Classe exceptionnelle	1 365,63 €	151,74 €	1138,02 €	126,45 €	39,51 €
Certifié / PLP classe normale	1379,42 €	153,27 €	1149,52 €	127,72 €	39,91€
Certifié EPS classe normale	1 241,48 €	137,94 €	1 034,57 €	114,95 €	35,92 €

- **des indemnités (seules les plus courantes sont détaillées ici, pour plus de détails, contactez-nous!) :**
- ⇒ l'Indemnité pour Mission Particulière (IMP): voir p. 3
- ⇒ effectifs pléthoriques: 1 250 €/an
- ⇒ éducation prioritaire : Rep : 1734€/an ; Rep+ : 4646 €/an
- ⇒ suivi et orientation des élèves (Isoe part fixe): 1 213,56 €/an
- ⇒ professeur principal (Isoe part variable) :
 - en 6ème, 5ème, 4ème des collèges et des LP : 1245,84 €/an
 - en 3ème, 2nde générale et technologique, en 1ère année de BEP/CAP, en 2de, 1ère et terminale des bac pro 3 ans : 1 425,84 €/an
 - en 1ère et terminale générales et technologiques, et dans les autres divisions des lycées pro : 906,24 €/an
 - indemnité de professeur principal agrégé : 1 609,44 €/an
- ⇒ **tutorat, formation :**
 - tutorat d'un professeur stagiaire 1 250 €/an
 - tutorat de stagiaire EAP (2 étudiants max) 600 €/étudiant
 - accueil d'un étudiant en M1 150 €/étudiant
 - accueil d'un étudiant en M2 300 €/étudiant
 - formateur académique 834 €/an
- ⇒ **« fonction particulière »**
 - ISSR (indemnité de remplacement, (voir page suivante)
 - indemnité de documentation ou d'information 767,10 €/an
 - DDFPT (selon le nombre d'élèves de l'établissement) : entre 4 917 et 6 563 €/an
 - CPGE 1 064,16 €/an
- ⇒ **adaptation scolaire et handicap**
 - titulaire du 2CA-SH ou du Cappei (à titre transitoire exerçant au moins à mi-temps sur des fonctions particulières) : 844,20 €/an
 - enseignants en Segpa, ERPD, Ulis, ESMS : 1 765 €/an
 - coordonnateurs pédagogiques des ESMHS 2 118 €/an
- ⇒ **enseignant en milieu pénitentiaire (suivant les responsabilités) :** entre 2 105,63 et 2 730,30 €/an
- **des Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI)**

Les NBI sont des bonifications sous forme de points d'indice perçues lorsqu'on exerce certaines fonctions particulières. Elles apparaissent sur une ligne à part sur la feuille de paie. Qui peut les percevoir et à hauteur de combien

 - Bi-admissible (selon l'échelon) : 4 à 46 pts ; 14,98 à 172,24 €, voir p. 8.
 - Conseiller pédagogique du 2nd degré : 10 pts ; 46,58 €
 - Coordonnateur Rep : 30 pts ; 140,58 €
 - DDFPT ou faisant fonction en LT, LP ou Érea : 40 pts ; 187,44 €
 - DDFPT en établissement sensible : 20 pts ; 93,72 €
 - Enseignant coordonnateur CFA : 40 pts ; 187,44 €
 - Enseignant coordonnateur UPE2A : 30 pts ; 140,58 €
 - Enseignant en classe relais : 30pts ; 140,58 €
- **des primes**
- **une rétribution des examens et concours:**
 - Epreuves Communes du baccalauréat: 50 euros par lot de copies
 - Epreuves terminales: 5 € par copie.
 - Pour les oraux de contrôle : 9,60 € par heure.
 - DNB/CFG : 0,75 € par copie et 4,11 € par heure pour les épreuves orales ou pratiques obligatoires.
 - Brevet de technicien : 1,73 € par copie et 9,60 € par heure pour les épreuves orales ou pratiques obligatoires (75 % du taux horaire pour les épreuves facultatives).

Remboursement de frais

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.

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. 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 des frais de déplacement

- **Trajet domicile/lieu d'exercice** : La prise en charge partielle des titres d'abonnement est possible à hauteur de 50 % dans la limite de 86,16 €/mois en cas d'utilisation des transports

publics et des services publics de location de vélos. L'indemnité est versée mensuellement, avec le salaire. Les collègues à temps partiel bénéficient de la même indemnisation que ceux à temps plein. Le principe a été fixé par le [décret 2010-676 du 21/06/2010](#).

Attention: Pas de versement pendant les congés de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption, de formation professionnelle.

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.

- **Convocation de l'administration** : Dès lors que l'on est convoqué par l'administration pour une réunion, une conférence pédagogique, une action de formation.. des frais de déplacements sont versés sous certaines conditions (voir « *Les Frais de déplacement* »)

- **Déménagement** : Les titulaires peuvent prétendre à des frais de changement de résidence s'ils déménagent suite à une mutation. En métropole, ils doivent remplir plusieurs critères :

- ☒ Ancienneté de poste : Aucune ancienneté n'est requise pour un rapprochement de conjoint avec un fonctionnaire ou assimilé ; 3 ans pour une première mutation ; 5 ans dans les autres cas.

- ☒ Affectation : Ils doivent obtenir une affectation à titre définitif dans leur nouvelle académie ou à titre provisoire 2 ans de suite dans la même commune.

- ☒ Cumul : Les frais ne doivent pas avoir été déjà pris en charge par l'employeur du conjoint.

Pour une mutation entre, de ou vers les Dom, il faut avoir cumulé 4 ans de service et être affecté à titre définitif dans sa nouvelle académie.

• **Les frais de repas** : En mission en dehors de ses résidences personnelle et administrative, entre 11 et 14 heures et/ou entre 18 et 21 heures, les enseignants bénéficient d'un remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas. Le taux de remboursement est fixé à 15,25 € par repas, réduit de moitié (soit 7,63 €) si on a la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou assimilé (établissement scolaire...).

☐ **Les frais d'hébergement** : Il faut se trouver en mission pendant la totalité de la période comprise entre: minuit et 5 heures et fournir un justificatif de paiement (y compris le petit déjeuner). Les remboursements de frais d'hébergement sont de 110€ pour Paris, 90€ pour les grandes villes (plus de 200 000 habitants) et communes de la métropole du Grand Paris et 70€ en dehors de Paris.

Les frais de déplacement

Tous les personnels qui n'ont pas droit à l'ISSR (voir colonne de droite) et qui sont obligés d'utiliser leur véhicule dans le cadre de leurs missions peuvent bénéficier de frais de déplacement. Ce remboursement est dû dès que l'agent exerce hors de ses communes de résidence administrative et familiale. La notion de commune est étendue aux communes limitrophes lorsqu'elles sont desservies par des moyens de transport publics. Les personnels concernés sont indemnisés soit sur la base du tarif de transport public le moins onéreux soit sur la base d'indemnités kilométriques. Le montant varie selon la distance parcourue et la puissance fiscale du véhicule utilisé dans l'année civile en cours (voir tableau). Pour être remboursé, il faut déclarer ces frais sur l'application *Chorus-DT* depuis le site du rectorat.

Si vous éprouvez des difficultés à vous faire rembourser, vous pouvez contacter le Sgen-CFDT qui pourra vous conseiller.

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.

Taux de remboursement [Arrêté du 26 février 2019](#)

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000km effectués	De 2001 à 10000km effectués	Plus de 10000 km effectués
5 CV et moins	0,29 € / km	0,36 € / km	0,21 € / km
6 et 7 CV	0,37 € / km	0,46 € / km	0,27 € / km
8 CV et plus	0,41 € / km	0,50 € / km	0,29 € / km

Remplacement et ISSR

Un TZR peut bénéficier de l'indemnité de sujétions spéciales de remplacement (ISSR) lorsqu'il exerce en dehors de son établissement de rattachement administratif pour une période inférieure à l'année scolaire.

NB : un remplacement à l'année donne lieu au versement des frais de déplacement.

Le montant : L'indemnité est variable en fonction de la distance entre l'établissement de rattachement administratif et l'établissement d'affectation.

Taux de l'ISSR (depuis 2017):

moins de 10 km	15,38 €
10 à 19 km	20,02 €
20 à 29 km	24,66 €
30 à 39 km	28,97 €
40 à 49 km	34,40 €
50 à 59 km	39,88 €
60 à 80 km	45,66 €
par tranche de 20 km en plus	6,81 €

☐ **Les démarches** : Dans certaines académies, les TZR doivent remplir des fiches de frais de déplacements mensuelles fournies par le secrétariat de l'établissement d'exercice.

L'évaluation des enseignants

Avec le PPCR 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

3 fois dans la carrière, chacun a un rendez-vous de carrière à l'occasion duquel il sera évalué par son inspecteur et, dans le second degré, son chef d'établissement. L'évaluation ne repose plus seulement sur une visite d'inspection.

L'inspecteur et le chef d'établissement dans le second degré complètent un compte-rendu d'entretien faisant référence aux éléments du référentiel de 2013. L'entretien ne se traduit 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, attribue une appréciation finale : une appréciation littérale et un niveau (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » ou « excellent »).

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

Ce qui a changé avec le PPCR

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. 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. C'est le recteur qui propose ces accélérations et les décide après avoir pris l'avis de la CAPA. Il y a maintenant une évaluation professionnelle critériée et réalisée dans le cadre de rendez-vous de carrière (voir page précédente) qui a lieu dans l'année qui précède la CAP d'avancement accéléré.

Avancements accélérés en 2020-2021 :

En 2019-2020, les collègues entrant dans le 6^{ème} et le 8^{ème} échelon ont été évalués selon les nouvelles modalités (rendez-vous de carrière aboutissant à un compte-rendu d'évaluation professionnelle) pour une éventuelle proposition d'avancement accéléré qui sera examinée en février 2021.



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 9^{ème} 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,
- ☐ classe exceptionnelle : un troisième grade qui concernera 10 % de chaque corps et qui culminera à l'indice 972 pour les certifiés, PEPS et PLP.

La classe exceptionnelle est accessible de deux manières différentes :

- ☐ un accès « fonctionnel » (= vivier 1) 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 » (= vivier 2).

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

Certifiés, PLP, PEPS			Agréés (EPS compris)		
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		

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, la candidature est à déposer via lprof en général en janvier .

La procédure:

L'examen des candidatures se fait en 2 temps : d'abord au niveau académique dans chaque discipline, 1, 2 ou 3 candidatures sont retenues, classées et remontées au ministère qui tranche en définitive.

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.

Si vous êtes intéressé, rapprochez vous du Sgen-CFDT : nos militants pourront vous conseiller afin d'améliorer votre dossier et d'optimiser vos chances.

Et si vous changiez de carrière?

De plus en plus de collègues changent de carrière au moins une fois pendant leur vie professionnelle. Voici quelques possibilités qui s'offrent à vous:

☐ Les certifications : elles permettent d'enseigner dans des contextes particuliers (formation, handicap, sections européennes...)

☐ Les concours : pour exercer de nouvelles fonctions au sein de l'Education Nationale ou de la fonction publique (chef d'établissement, inspecteur, attaché culturel...).

☐ Le Congé de Formation Professionnelle (= CFP) permet de préparer des concours ou diplômes.

☐ Le détachement: il peut se faire dans une autre corps de l'Education Nationale ou dans un autre ministère. Il est provisoire et renouvelable et permet de « tester » de nouvelles fonctions pendant une durée limitée sans s'engager définitivement.

☐ Le Compte Personnel de Formation

(=CPF): il offre la possibilité de financer une partie de sa formation en vue d'un projet d'évolution professionnelle.

Les conseillers Mobilité Carrière: ils accompagnent les personnels dans l'élaboration de leur projet professionnel. Ils les aident à faire un point sur leur carrière en dressant un bilan et en explorant les possibilités d'évolution. Ils les informent sur les filières et dispositifs d'aide à la formation ou aux concours. Ils peuvent, en fonction des besoins de chacun et hors temps de travail, proposer des entretiens individuels.

Le Sgen-CFDT organise des journées de formation sur les possibilités d'évolution de la carrière. N'hésitez pas à vous inscrire !

Tenté par un temps partiel?

Selon le motif, il est accordé plus ou moins facilement.

Qui peut prendre un temps partiel?

Tous les enseignants peuvent demander un temps partiel,

Les différents types de temps partiel

• **Temps partiel de droit** : il ne peut pas être refusé. Il peut être demandé pour les motifs suivants : arrivée d'un enfant au foyer (naissance ou adoption) jusqu'à ses 3 ans ; soins à un enfant ou conjoint ou ascendant ; surveillance médicale spécifique pour les personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi.



☐ **Temps partiel sur autorisation** : il est soumis à l'accord du recteur. Il peut être demandé pour convenances personnelles ou pour reprendre, créer une entreprise.

☐ **Temps partiel thérapeutique** : après un congé maladie avec avis concordant de son médecin et du médecin agréé par l'administration. En cas de désaccord, le comité médical tranche.

Les quotités

Il est possible de solliciter une quotité allant de 50 à 90 %. Attention : si le recteur ne peut pas refuser un temps partiel de droit, il peut proposer une

autre quotité que celle demandée.

Modalités d'organisation du travail

Il est possible de solliciter un temps partiel « classique » (même organisation de la semaine toute l'année) ou un temps partiel annualisé (une partie de l'année travaillée à temps plein et l'autre partie non travaillée).

Le calendrier

Il faut faire la demande :

- ☐ avant mi-mars pour les temps partiels sur autorisation.
- ☐ au plus tard 2 mois avant la date d'effet pour les temps partiels de droit.

La rémunération

Le montant du salaire est calculé au prorata du temps travaillé (sauf 80 % rémunéré 85,7 %).

Dans le cas du temps partiel annualisé, l'agent perçoit la même rémunération chaque mois.

Attention : certaines indemnités sont, elles aussi, proratisées.

Les conséquences sur la carrière

Le temps partiel n'a pas d'incidence sur l'avancement ni sur l'âge légal de départ en retraite (durée d'assurance).

En revanche, ne seront validés pour le calcul de la pension que les trimestres correspondant au temps réel travaillé (durée de service). Ex : pour 1 an à mi-temps seulement 2 trimestres seront validés (sauf pour le temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de trois ans où l'agent est considéré comme travaillant à temps plein). Il existe une possibilité de surcotiser en vue de la retraite.

Autorisations d'absence

Absences de droit

Les autorisations d'absence de droit ne peuvent pas 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 : de droit, sur justificatif.

Travaux d'une assemblée publique électorale : 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.

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

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).

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables, inclus dans une période de 15 jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. Congé de paternité, 11 jours ouvrables au plus, ou 18 jours en cas de naissances multiples, cumulables avec les jours de « naissance », ou à prendre dans les 6 mois.

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. Elles peuvent être doublées 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'horaires sont accordées aux père et mère de famille fonctionnaires lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

Le SGEN et moi tout au long de l'année

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

Novembre / décembre : si vous souhaitez changer d'académie, ou que vous êtes stagiaire ou de retour après une disponibilité, vous devez faire une demande de mutation inter-académique: Nos militants sont là pour vous aider à comprendre les barèmes et vous conseiller pour formuler vos vœux.

Janvier / février : si vous avez participé au mouvement inter-académique, nous vérifions avec vous qu'il n'y a pas d'erreur dans votre barème et vous accompagnons pour le faire rectifier si besoin.

Les établissements reçoivent le montant leur Dotation Horaire Globale (DHG) fin janvier. Elle est divisée en trois parties : les heures postes, les heures supplémentaires année (HSA) et les IMP. Elle comprend toutes les heures, y compris celles de labo et de décharges. À partir de cette enveloppe, l'établissement définit sa structure pédagogique pour l'année scolaire. En février, la Commission Permanente (CP) puis le Conseil d'Administration (CA) doivent uniquement se prononcer sur les éventuelles créations ou suppressions de postes. Il est inutile de voter une répartition précise si tôt dans l'année car elle aurait de forts risques d'être modifiée par la suite!

En cas de problème ou si vous êtes concerné(e) par une suppression de poste (= Mesure de Carte Scolaire, MCS), contactez-nous ! Nous pouvons

vous accompagner !

Mars / Avril : C'est le moment de formuler des vœux pour le mouvement intra-académique si vous êtes stagiaire affecté dans l'académie, vous êtes victime de MCS ou vous voulez tout simplement changer d'établissement. Là encore, nous pouvons vous conseiller sur la meilleure manière de formuler vos vœux !

Mai : Nous vérifions encore votre barème si vous avez participé au mouvement intra-académique. n'hésitez pas à nous solliciter !

Juin : Résultats du mouvement intra-académique : le Sgen-CFDT est là pour vous accompagner dans votre nouveau poste. Si vous êtes TZR, nous continuons à vous accompagner pendant le suite de la procédure.

Juillet : si ce n'est pas encore fait, c'est le dernier moment pour adopter en CA le Tableau de Répartition des Moyens par Discipline (TRMD) en utilisant les moyens de la DHG octroyés en janvier.

En cas de souci, contactez-nous !

C'est aussi le moment des premières affectations de TZR sur leurs établissements de rattachement (RAD) et parfois sur des Blocs de Moyens Provisoires (BMP) à l'année (AFA). Nous pouvons vous donner des informations ou vous conseiller suite à ces nominations ou en cas de non affectation.

Août : A la fin du mois se tient la deuxième phase d'affectation des TZR sur de nouveaux BMP ou des remplacement longs. Contactez-nous en cas de problème et n'hésitez pas à consulter notre guide spécial TZR !