

GUIDE DES MAÎTRES TITULAIRES DU PRIVÉ 2ND DEGRÉ

© iStock - martin-dm



ÉQUIPE SNALC PRIVÉ

SNALC - 4 rue de Trévise - 75009 Paris - www.snalc.fr - info@snalc.fr

Liberté, égalité, fraternité et enseignement. Depuis 1905.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
SCRUTIN DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2018

snalc



VALORISER
NOS MÉTIERS



INVENTER
UN SYSTÈME EFFICACE



PROTÉGER
CHACUN D'ENTRE NOUS

Mieux vivre pour mieux accomplir sa mission

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

VALORISER

Jadis prestigieuses, les carrières enseignantes, fustigées depuis des années par de trop nombreux discours contre la fonction publique, ont perdu aujourd'hui leur attractivité. Des années d'études pour peu de reconnaissance et un salaire dérisoire. Inutile de s'interroger sur les causes de la crise du recrutement. Nous dénonçons cette réalité.



Le SNALC s'est opposé au PPCR qui introduit non seulement des critères d'évaluation sans rapport avec l'essence même de notre profession... mais qui n'apporte en réalité aucune revalorisation sérieuse digne. Le gel du point d'indice, énième négation de notre travail de plus en plus complexe, accentue le mépris dont nous sommes l'objet. Le SNALC demande une réelle reconnaissance de nos professions (rappelons-le encore : catégorie A) et un alignement des salaires et retraites dans le privé sous contrat sur ceux du public, pour les titulaires comme pour les suppléants.

INVENTER

Changer le système éducatif sans le détruire afin d'en faire un système efficace et répondant aux besoins des élèves : telle est la volonté du SNALC. Nous nous sommes farouchement opposés dans le premier degré à la méthode globale (tant nuisible aux jeunes) comme aux rythmes scolaires (profondément inégaux selon les situations géographiques), et dans le second degré à la réforme du collège 2016 qui a mis à mal voire détruit des dispositifs qui fonctionnaient (et par conséquent des postes) sans rien apporter aux élèves.

Le SNALC est la seule organisation syndicale à avoir rédigé un projet éducatif cohérent, de la maternelle au supérieur : *Permettre à tous de réussir*. À budget constant, les propositions du SNALC sont réalistes : apprentissage des fondamentaux en primaire, enseignement disciplinaire de qualité dans le secondaire, réforme redonnant une valeur au baccalauréat et permettant une meilleure orientation dans le supérieur. Notre projet de « collège modulaire », préparant au « lycée de tous les savoirs » vise à prendre en considération le profil de tous nos élèves et à sortir de l'idéologie désastreuse du « collège unique », passage actuellement obligatoire et pourtant très douloureux pour certains enfants.



PROTÉGER

Qui n'a jamais imaginé pouvoir enseigner en se consacrant pleinement au cœur de son métier sans être exposé à de fortes pressions venant des élèves, des parents, de la hiérarchie ou de l'administration ? Le SNALC porte ce souhait et se bat pour garantir des conditions de travail plus sereines et moins dangereuses au quotidien. Par ailleurs, nous œuvrons pour vous prémunir d'un travail de plus en plus chronophage : doubles bulletins trimestriels à cause d'un système notes/compétences qui ne repose sur aucun texte réglementaire, multiplication des réunions, tâches administratives de plus en plus nombreuses... Nous demandons également la mise en place d'une véritable médecine du travail, à l'écoute des personnels, qui saura enfin prendre en compte les situations d'épuisement et de harcèlement.



Le SNALC, c'est aussi vous soutenir dans votre métier, intervenir intelligemment et efficacement auprès du rectorat et dans vos établissements en vous accompagnant dans vos démarches, et vous aider en fin de carrière ou lors d'une reconversion professionnelle. Le SNALC a mis en place le dispositif mobi-SNALC qui permet de retrouver un second souffle ou de donner vie à une seconde carrière.

Vous enseignez dans des établissements sous contrat d'association avec l'État. Vous êtes donc, depuis la loi Censi de Janvier 2005, des agents contractuels de droit public. Votre employeur est l'État, représenté par le rectorat. Votre chef d'établissement n'est votre supérieur hiérarchique que sur le plan administratif.

Notre syndicat, SNALC, fondé en 1905, jamais subventionné par l'État, est totalement libre de toute attache politique, idéologique, confessionnelle et financière. Nos actions reposent entièrement sur les militants bénévoles (et dévoués !). Notre syndicat s'est spécialisé dans la défense des personnels de l'Éducation nationale. Ayant la double casquette enseignement public et privé, nous ne sommes l'ennemi de personne ; de ce fait, nous sommes à l'aise dans l'un comme dans l'autre.

Notre but et nos motivations sont de vous soutenir, vous épauler et vous accompagner tout au long de votre carrière. Nous serons présents chaque jour, à divers niveaux, pour vous aider et vous guider sans a priori idéologique, simplement parce que Vous et Nous désirons travailler ensemble pour construire l'école de demain.

C'est pourquoi l'équipe du SNALC est heureuse de vous proposer ce carnet du Maître contractuel destiné aux professeurs exerçant dans le second degré. Ce fascicule répondra à la plupart de vos questions professionnelles.

Vous y trouverez des informations relatives au temps de travail, à la rémunération, à l'année scolaire, à la formation, aux mutations, ainsi que des informations pratiques. Il n'est bien sûr pas exhaustif ; de ce fait, si vous rencontrez des interrogations, n'hésitez pas : contactez-nous.

Nous organisons des tournées en établissement pour mieux nous faire connaître. N'hésitez pas à venir nous rencontrer ou nous faire venir dans votre établissement.

Vous souhaitez en savoir plus ? Nous vous invitons à découvrir les valeurs que nous défendons ainsi que nos projets concrets sur notre site internet : www.snalc.fr

Téléphonez-nous, envoyez-nous un courriel à privé@snalc.fr. Nous sommes à votre écoute et nous vous répondrons rapidement.

À bientôt !

L'équipe du SNALC privé

SOMMAIRE

- ▶ **LE TEMPS DE TRAVAIL** 04
- ▶ **LA RÉMUNÉRATION** 07
- ▶ **COMPRENDRE SA FEUILLE DE PAIE** 11
- ▶ **LE PPCR** 12
- ▶ **LES OBLIGATIONS** 16
- ▶ **LA PROTECTION** 17
- ▶ **LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES** 18
- ▶ **LE MOUVEMENT** 19
- ▶ **LES FORMATIONS** 20
- ▶ **LES ACTIONS SOCIALES** 21
- ▶ **LA RETRAITE** 22
- ▶ **S'IMPLIQUER AUTREMENT** 23
- ▶ **COMMENT VOTER AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES** 24
- ▶ **QUE VOUS PROPOSE LE SNALC ?** 25
- ▶ **CONTACTS** 25
- ▶ **CALENDRIER SCOLAIRE** 26
- ▶ **AGENDA** 27
- ▶ **LA LISTE DE VOS CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES** 28

LE TEMPS DE TRAVAIL



© iStock - Steve Debenport

▶▶ LES MAXIMA DE TRAVAIL :

A l'aide du tableau à côté, calculez et vérifiez vos maxima de service. Les allègements ou majorations s'appliquent aussi en cas de temps partiel.

Les enseignants (à l'exception des professeurs documentalistes, ceux du premier degré exerçant en enseignement adapté et des PEGC), peuvent être tenus d'effectuer, dans l'intérêt du service, sauf empêchement pour raison de santé, une heure supplémentaire hebdomadaire en sus de leur maxima de service.

Les heures de vie de classe n'entrent pas dans le service d'enseignement stricto sensu des enseignants qui en assurent l'animation. Le professeur principal peut donc faire appel à divers intervenants pour l'animer.

Les heures péri-éducatives, telles que définies par le décret n° 90-807 du 11 septembre 1990 font l'objet d'une rémunération spécifique. Elles correspondent à des activités ayant un caractère sportif, artistique, culturel, scientifique ou technique qui permettent d'assurer l'accueil des élèves au-delà des heures de cours.

FONCTION	MAXIMA DE SERVICE
Agrégé (hors EPS)	15 h
Professeur certifié, de lycée professionnel et adjoints d'enseignement	18 h
Professeur d'EPS	20 h dont 3 h pour l'AS
Agrégés d'EPS	17 h dont 3 h pour l'AS
Enseignant du premier degré exerçant en enseignement adapté dans le second degré	21 h
Professeur documentaliste	30 heures pour un service d'information et de documentation auxquelles s'ajoutent 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur. Un professeur documentaliste peut donner des heures de cours ; chaque heure d'enseignement est décomptée pour deux heures dans le maximum de service des professeurs documentalistes.

SITUATION PARTICULIÈRE :

Les professeurs documentalistes ayant eu le concours ou ceux chargés avec leur accord de fonctions de documentation doivent assurer un service hebdomadaire de 36 h.

Les enseignants exerçant la fonction d'attaché de laboratoire bénéficient d'une décharge totale de leur service d'enseignement accordée par le recteur.

►► LES PONDÉRATIONS ET LES DIMINUTIONS DE SERVICES :

Les pondérations et les diminutions de services sont mises en place sous certaines conditions répertoriées dans le tableau ci-dessous :

	PONDÉRATION / DIMINUTION	CONDITIONS REQUISES
Service sur plusieurs établissements	Diminution d'1 heure.	Avoir un complément de service sur deux établissements ou plus à condition qu'ils ne fassent pas partie d'un même ensemble scolaire.
Enseignement dans le cycle terminal de la voie générale et technologique	Pondération 1 h = 1,1	Remplace la décharge « heure de première chaire ». Cette pondération vise à tenir compte des spécificités inhérentes à l'enseignement dans ces classes (préparation, recherches, etc.) Seules les dix premières heures assurées dans ces classes sont pondérées. Exemple : CERTIFIÉ : 18 h de service dont 10 h devant élèves dans ces cycles = 1 h de pondération soit 1 HSA. AGRÉGÉ : Pour 15 h de service dont 9 h devant élèves dans ces cycles = 0,90 de pondération.
Enseignement dans les classes de STS	Pondération 1 h = 1,25	Toutes les heures d'enseignement sont concernées aussi bien celles d'enseignement théorique que celles des travaux dirigés et pratiques.
Enseignement des sciences physiques et des sciences de la vie et de la terre (SVT) dans les collèges où n'exercent pas de personnels techniques	Réduction : 1 h	Assurer au moins 8 h d'enseignement de la matière. Cumul possible si la condition est respectée dans le cas d'un service sur plusieurs établissements.

ATTENTION : Conformément à la réglementation, on ne peut pondérer plus d'heures que celles prévues dans le maximum de service de l'enseignant.

►► LES ISOE :

Les Indemnités de Suivi et d'Orientation des élèves sont proportionnelles à la quotité du service. On distingue la part fixe de la part modulable. Les ISOE rémunèrent :

- les travaux de préparation et de recherches nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement,
- l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation,
- le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation,
- les relations avec les parents d'élèves,
- le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignants,
- la participation aux réunions d'équipes pédagogiques,

- les conseils de classe,
- la participation à des dispositifs d'évaluation des élèves au sein de l'établissement,
- les échanges avec les familles.

BON À SAVOIR :

Il n'existe aucun texte précisant le minima des réunions (parents, équipes, pédagogiques, etc.) à faire ainsi que le quota maximal des conseils de classe à suivre. Nous rappelons que la prime ISOE est attribuée pour dédommager ce type d'obligations. Votre chef d'établissement est dans son droit de déclarer l'absence du maître à l'une des réunions. Néanmoins en cas d'abus manifeste, contactez la section locale du SNALC afin d'intercéder auprès du chef d'établissement.

LE TEMPS DE TRAVAIL [SUITE]

▶▶ LES HSA :

Les Heures Supplémentaires Annualisées s'ajoutent à l'obligation réglementaire de service (ORS). Elles sont différentes des HSE (Heures Supplémentaires Effectives) qui sont ponctuelles et attribuées dans le cadre de l'accompagnement éducatif après les cours, des stages durant les vacances ou pour des remplacements de courte durée. Les chefs d'établissement peuvent imposer la première HSA, mais pas les suivantes, qui sont acceptées selon la volonté de l'enseignant. La première HSA a une majoration de traitement de 20% octroyée. Les personnels à temps partiel (comme les stagiaires) ne peuvent pas faire d'HSA. En revanche, des HSA peuvent être effectuées même si l'ORS n'est pas à son maximum (18 ou 20h).

BON À SAVOIR :
L'HSA est rémunérée selon le corps de l'enseignant.

▶▶ LES IMP :

Les Indemnités pour Mission Particulière peuvent être versées pour des missions exercées au niveau académique ou en établissement. Cf. le tableau ci-après pour connaître les missions.

La répartition des IMP doit être décidée en concertation avec l'équipe enseignante (lors d'une journée pédagogique ou en CSE par exemple).

▶▶ LE TEMPS PARTIEL :

C'est une limitation du temps de travail. Les quotités existantes sont de 50% à 90% selon le temps partiel demandé et peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre d'heures entier. **Les professeurs à temps partiel ne peuvent pas avoir d'HSA.**

L'autorisation de temps partiel est accordée pour une période scolaire d'une année, renouvelable pour la même durée, trois ans d'affilés.

Il existe deux types de temps partiel, de droit (TPD) ou sur autorisation (TPA) :

➤ Le TPD est octroyé, comme son nom l'indique : de droit, à l'occasion d'une naissance ou adoption, au titre d'un handicap après avis du médecin de prévention, pour la création ou la reprise d'une entreprise, ou pour donner des soins (conjoint, enfant à charge, ascendant atteint d'un handicap). Les



© iStock - S. Debarport

BON À SAVOIR :
Le temps partiel est assimilé à un temps plein pour la détermination des droits à l'avancement et à la formation. Le temps partiel est différent du temps incomplet qui lui est subi car pas choisi par l'enseignant.

quotités sont comprises entre 50 et 80% du temps complet.

L'enseignant reste titulaire de son poste et le réintègre à la fin de son temps partiel. La durée de service est aménagée de façon à obtenir un service égal à un nombre entier d'heures hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie.

➤ Le TPA est un temps partiel pour convenances personnelles, accordé sous réserve de l'intérêt de service. Les quotités existantes sont de 50 à 90% selon le temps partiel et peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre d'heures entier.

Généralement, le temps partiel débute

le 1^{er} septembre et se termine le 31 août. Les enseignants qui bénéficient d'un temps partiel doivent faire une demande s'ils désirent le reconduire. ■

ATTENTION : La fraction du poste libérée par le maître est vacante et rentre dans le mouvement. Pour ceux qui désirent récupérer un temps plein, il est nécessaire de participer au mouvement. Cela permettra de récupérer les heures manquantes. Il est possible que ces heures récupérées ne soient plus dans l'établissement d'origine du maître.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est mensuelle et payée aux environs du 26/27 de chaque mois, à l'exception du mois de décembre où le salaire est versé le 23 ou 24.

La rémunération **brute** s'obtient en ajoutant au traitement brut de votre indice : l'ISOE (la part fixe et la part modulable pour les professeurs principaux), les heures supplémentaires, l'IMP, le supplément familial de traitement (SFT) pour ceux qui ont un ou des enfants, l'indemnité de résidence, les indemnités spécifiques à votre situation (enseignement spécialisé etc.) et la prime GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) pour ceux qui sont concernés.

▶▶ LE TRAITEMENT :

Personnels exerçant en maxima de service :
Pour connaître le montant brut, il convient de multiplier l'indice majoré par la valeur annuelle du point. Depuis le 1^{er} février 2017, le point d'indice s'élève à 4,686025.

EXEMPLE : À l'indice majoré 478, le traitement s'élève à 2239,92€ mensuel ▶▶▶ 478 X 4,686025.

Personnels exerçant un temps partiel inférieur à 80% :
La rémunération est calculée au prorata de la durée effective du service.

Personnels ayant leur quotité aménagée entre 80 et 90% :
La fraction du traitement est calculée selon la formule : quotité de TP aménagée en % x (4/7) + 40.

EXEMPLE : Pour une quotité de 90%, la rémunération sera de 91,40% de la rémunération d'un temps plein.

BON À SAVOIR :

L'indice brut (que l'on trouve sur les arrêtés) est différent de l'INM (indice nouveau majoré).
C'est l'INM, noté sur la fiche de paie (cf. page « comprendre sa feuille de paie »), qui permet le calcul du traitement.

QUOTITÉ DE RÉMUNÉRATION EN FONCTION DU TEMPS PARTIEL DEMANDÉ

NOMBRE D'HEURES	QUOTITÉ DE SERVICE	QUOTITÉ DE RÉMUNÉRATION
Certifiés/PLP (quotité maximale : 18 h)		
9	50	50
10	55,56	55,56
11	61,11	61,11
12	66,67	66,67
13	72,22	72,22
14	77,78	77,78
14,5	80,56	86
15	83,33	87,6
15,5	86,11	89,2
16	88,88	90,8
AGRÉGÉS (quotité maximale : 15 h)		
7,5	50	50
8	53,33	53,33
9	60	60
10	67	67
11	73,33	73,33
12	80	85,7
12,5	83,33	87,6
13	86,67	89,5
13,5	90	91,5

NOMBRE D'HEURES	QUOTITÉ DE SERVICE	QUOTITÉ DE RÉMUNÉRATION
Professeurs d'EPS (quotité maximale : 20 h)		
10	50	50
11	55	55
12	60	60
13	65	65
14	70	70
15	75	75
16	80	85,75
17	85	88,60
18	90	91,40
AGRÉGÉS EPS (quotité maximale : 17 h)		
8,5	50	50
52,94	52,94	52,94
58,82	58,82	58,82
64,71	64,71	64,71
70,59	70,59	70,59
76,47	76,47	76,47
13,60	80	85,70
14	82,35	87,10
15	88,24	90,40
15,30	90	91,40

LA RÉMUNÉRATION [SUITE]

►► L'ISOE (MONTANT BRUT) :

Les professeurs documentalistes ne touchent pas l'ISOE mais une indemnité de sujétion particulière en faveur des personnels exerçant des fonctions de documentation ou d'information : cette indemnité s'élève à 590,04€ depuis le 1^{er} février 2017.

ISOE PART FIXE 2 ND DEGRÉ	ISOE PART MODULABLE (POUR LES PROFESSEURS PRINCIPAUX)			
	6 ^{ème} – 5 ^{ème} – 4 ^{ème}	3 ^{ème} – 2 ^{ème} CAP – BEP – Bac Pro	1 ^{ères} – Terminales (LEGT) + Autres sections de LP	2 ^{ème} , 1 ^{ère} et terminale de baccalauréats professionnels
1 213,56 €/an 101,13 €/mois	1 245,84 €/an 103,82 €/mois	1 425,84 €/an 118,82 €/mois	906,24€/an 75,52 €/mois	1 425,84 €/an 118,82 €/mois

►► LES HSA :

Elles sont attribuées pour la réalisation d'une heure de cours durant les 36 semaines travaillées, leur paiement annuel est réparti sur 9 mois à partir d'octobre. La première HSA est majorée de 20%. La rétribution est forfaitaire et varie selon le grade de l'enseignant. Chaque absence ou congé suspend le versement.

Un enseignant nommé à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle voit le montant de son HSA majoré de 10%.

EXEMPLE :

Pour un professeur, certifié en classe normale effectuant deux HSA. La première sera payée 1358,66 € (1 132,22 + 226,44) / an alors que le montant de la seconde sera de 1 132,22 €/an.

Pour un professeur agrégé en classe normale effectuant deux HSA. La première sera payée 1 974,53 €/an alors que le montant de la seconde sera de 1 645,44 €/an.

$$\text{L'HSA se calcule comme suit : } \left[\frac{\text{Traitement moyen annuel brut du grade}}{\text{Maximum de service réglementaire**}} \times \frac{9^*}{13} \right]$$

*9/13 est la réduction de 36/52 soit : le nombre de semaines travaillées par le nombre de semaines annuelles.
**Maximum de service réglementaire = nombre d'heures maximales/semaine

►► LES HSE :

Attribuées pour un service ponctuel, elles correspondent à 1/36^{ème} d'HSA majorée de 25%.

EXEMPLE :

- 1. Pour un professeur, certifié en classe normale, le montant de l'HSE sera de 39,31€ ►►► (1 132,22/36) +25%.*
- 2. Pour professeur agrégé en classe normale, le montant de l'HSE sera de 57,13€ ►►► (1 645,44/36) +25%.*

►► LES IMP :

La rétribution est graduée en 5 taux annuels forfaitaires de 312,50 € à 3 750 €. Ces taux varient en fonction de la charge de travail effective que nécessite l'accomplissement de la mission ainsi que des conditions dans lesquelles elle est effectuée. Lorsque la mission s'étale sur l'année complète, la rémunération est mensuelle, payée sur 9 mois à partir de novembre. Dans les autres cas, elle est versée après la fin de la mission.

D'APRÈS LE BO N°18 DU 30 AVRIL 2015 :

MISSION	MODALITÉ D'APPRÉCIATION DES BESOINS DE SERVICES	TAUX ANNUEL
Coordination d'une discipline	La mission de coordonnateur de discipline est mise en place dans chaque établissement prioritairement dans les disciplines où les champs disciplinaires pour lesquels les effectifs 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. En collège, pour l'enseignement de la technologie, un coordonnateur est désigné dès lors que les équipements concernés sont utilisés par plusieurs professeurs.	1 250 € En fonction de la charge effective de travail, l'attribution peut moduler soit avec le taux annuel inférieur (625 €), soit avec le taux annuel supérieur (2 500 €).
Coordination des activités physiques, sportives et artistiques	Lorsque 3 enseignants d'EPS assurent au moins 50h de service hebdomadaire, la mission de coordonnateur des activités physiques, sportives et artistiques est mise en place.	1 250 € S'il y a plus de 4 professeurs d'EPS (ou une équivalence de 4 temps pleins), alors le taux est 2 500 €.
Coordination de niveau d'enseignement	Quand la mise en œuvre d'un projet pédagogique construit à l'échelle du cycle induit une charge de coordination effective, la mission de coordonnateur de cycle d'enseignement peut être mise en place.	1 250 € ou 2 500 € Variation en fonction de l'importance effective de la mission, de la variété des actions conduites et du nombre de divisions par niveau. À titre exceptionnel, le taux de 3 750 € peut être versé.
Référent culture	Le référent culture contribue à la mise en œuvre du parcours d'éducation artistique et culturelle des élèves.	625 € Le taux de 1 250 € peut être versé si la charge effective de travail le justifie.
Référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	A l'appréciation des besoins par le chef d'établissement.	1 250 € à 3 750 € Cela dépend de la charge effective de travail et du niveau d'expertise requis.
Tutorat des élèves en lycée	La mission de tuteur des élèves est confiée à un ou plusieurs enseignants, dans les classes des lycées d'enseignement général et technologique et professionnels.	312,50 € à 625 € Tout dépend de l'importance effective de la mission.
Le référent décrochage	La mission de référent décrochage est mise en place dans chaque établissement où apparaissent des phénomènes de décrochage dont l'ampleur le justifie.	1 250 € L'attribution peut moduler soit au taux annuel inférieur (625 €), soit au taux annuel supérieur (2 500 €) en fonction de la charge effective de travail.
Autres missions d'un intérêt pédagogique et éducatif	Missions qui s'inscrivent dans le cadre du projet d'établissement	Selon la charge de travail, elle ouvre droit aux différents taux de l'indemnité.

LA RÉMUNÉRATION [SUITE]

▶▶ SFT :

Le Supplément Familial de Traitement est versé à tout agent de la fonction publique qui a au moins un enfant à charge. Un seul des deux parents le reçoit. Le montant varie selon le 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.

▶▶ GIPA :

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) instaurée depuis 2008 et reconduite pour 2017 (JORF 18 novembre 2017) permet d'augmenter le pouvoir d'achat. Pour la recevoir il faut que l'évolution du traitement brut soit inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix de consommation. Le calculateur est disponible sur fonction-publique.gouv.fr/.

▶▶ PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER :

Cette prime de 1 500€ est versée aux maîtres qui n'ont pas exercé les fonctions d'enseignant (rémunérés par l'État) pendant plus de 3 mois préalablement à l'année de stage.

▶▶ INDEMNITÉ DE SUJÉTION :

Les 1 250€ sont alloués aux personnels enseignants du second degré assurant au moins 6 h d'enseignement hebdomadaire devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif est supérieur à 35.

▶▶ INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE :

Elle est octroyée selon le lieu d'affectation. Elle a été créée pour compenser l'écart du coût de la vie entre les villes. Les communes sont classées en 3 zones. L'indemnité est égale à un pourcentage du traitement brut.

ZONE	POURCENTAGE DU TRAITEMENT BRUT	MONTANT MINIMUM/MOIS EN €
1	3 %	44
2	1 %	14,67
3	0 %	/

Les zones sont disponibles sur :

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/05/cir_26298.pdf

Retrouvez les tableaux complets concernant la rémunération sur notre site :

www.snalc.fr, onglet « collège-lycée », menu « Enseignement privé ».



COMPRENDRE SA FEUILLE DE PAIE

Le salaire est versé chaque mois, dès septembre aux environs du 27.

Affectation :

N° de gestion.
Code (collège : 902, Lycée 903, etc...) et N° de département.
N° du poste : département et n° de l'établissement.

Identification : n° INSEE personnel de l'enseignant.

Nom de l'établissement.

Numéro de Sécurité Sociale de l'employeur.

Montants bruts à payer.

Montants à déduire du brut : retenues ou précomptes.

Informations : éléments liés à la situation individuelle de l'agent et aux charges patronales.

Total du salaire brut.
Total des montants à déduire.
Total des charges patronales.

Salaire net : somme virée sur le compte bancaire.

Compte sur lequel est versé le salaire.

Éléments du salaire :

Traitement brut = (indice x valeur du point) / 12.

HSE/HSA puis majoration de la 1^{re} HSA.

Indemnité de résidence selon les régions.

ISOE part fixe/part modulable.

Supplément familial.
IMP.

Retenues à la charge du salarié :

Cotisation ouvrière vieillesse plafonnée (6,75% de la rémunération brute).

CSG : 7,5% dont 5,1% déductible du revenu et 2,4 non déductible.

CRDS : 0,5% du traitement brut.

Cotisation ouvrière vieillesse déplafonnée : 0,1% de la totalité de la rémunération.

URCREP : Organisme qui recouvre les cotisations versées par l'État pour la retraite complémentaire et qui sont reversées à l'ARCCO et l'AGIRC.

Cotisation ouvrière GMP.

Cotisation ouvrière CET : 0,13% de la rémunération brute.

Cotisation ouvrière RAEP : 0,13% de la rémunération brute.

Cotisation ouvrière assurance prévoyance : 0,2% de la rémunération brute.

Contribution solidarité : 1% du salaire net.

Base de cotisation de Sécurité Sociale de l'année puis du mois (salaire brut).

Salaire net cumulé depuis le 1^{er} janvier puis le salaire du mois. Sont inclus la CSG non déductible et le CRDS.

LES SIGLES :

- AT : Accident de travail.
- CET : Contribution exceptionnelle et temporaire.
- COT : Cotisation.
- CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale.
- CSG : Contribution sociale généralisée.
- DRFIP : Direction régionale des finances publiques.
- ECH : Échelon.
- Ens : Enseignement.
- HSA : Heure supplémentaire annuelle.
- HSE : Heures supplémentaires effectives.
- ISAE : Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves.
- IMP : Indemnité pour mission particulière.
- ISOE : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves.
- Pat : Patronale.
- RAEP : Régime additionnel de retraite pour l'enseignement privé.
- SFT : Supplément familial de traitement.
- SS : Sécurité sociale.
- URCREP : Union de recouvrement des cotisations de retraite de l'enseignement privé.

LE PPCR

Depuis le 1^{er} Septembre 2017, les professeurs certifiés, agrégés, d'EPS, PLP, des écoles, sont reclassés (décrets n°2017-786 et N° 2017-789 du 5 mai 2017).

Cette mesure a eu une incidence sur le montant de la pension des collègues qui souhaitent partir en retraite après janvier 2018, sur le montant des HSA, des HSE et des heures d'interrogation qui est calculé sur la base de l'I.N.M.

L'augmentation au 01/01/2018 correspond à la deuxième étape du transfert « primes-points ».

ATTENTION : Le Ministre de l'Action et des Comptes publics a annoncé le 16/10/2017 le report à l'année 2019 des mesures prévues par le PPCR pour l'année 2018. (Les INM – indice nouveau majoré – au 01/01/2018 et au 01/01/2019 qui figurent sur les tableaux le sont à titre indicatif). Le transfert « primes-points » annoncé pour le 01/01/2018 est par conséquent gelé.

//////////////////// CLASSE NORMALE //////////////////////

►► RECLASSEMENT DES PROFESSEURS AGRÉGÉS, BI-ADMISSIBLES, CERTIFIÉS, D'EPS, DES ÉCOLES, PLP :

ÉCHELON DÉTENU AU 31/09/2017, + ANCIENNETÉ DANS CET ÉCHELON	CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON PRÉCÉDEMMENT DÉTENU	NOUVEL ÉCHELON AU 01/09/2017	INM		DURÉE DU NOUVEL ÉCHELON
			CERTIFIÉS	AGRÉGÉS	
2 (≥ 9 mois)	Non	→ 3	440 *	497*	2 ans
			445**	502**	
			448***	513***	
3 (≥ 1 ans)	Non	→ 4	453*	534*	2 ans
			458**	539**	
4 (< 2ans)	Oui		461***	542***	
4 (≥ 2ans)	Non	→ 5	466*	569*	2 ans et 6 mois
			471**	574**	
5 (< 2 ans et 6 mois)	Oui		476***	579***	
5(≥ 2ans et 6 mois)	Non	→ 6	478*	604*	3 ans ou 2 ans si accélération de carrière (30% concernés)
			483**	609**	
6 ans (< 3 ans)	Oui		492***	618***	
6 ans (≥ 3ans)	Non	→ 7	506*	646*	3 ans
			511**	651**	
7 (< 3 ans)	Oui		519***	659***	
7 (≥ 3 ans)	Non	→ 8	542*	695*	3 ans ou 2ans si accélération de carrière (30% concernés)
			547**	700**	
8 (< 3 ans et 6 mois)	Oui		557***	710***	
8 (≥ 3 ans et 6 mois)	Non	→ 9	578*	745*	4 ans
			583**	750**	
9 (< 4 ans)	Oui		590***	757***	
9 (≥ 4 ans)	Non	→ 10	620*	791*	4 ans
			625**	796**	
10 (< 4 ans)	Oui		629***	800***	
10 ≥ (4 ans)	Non	→ 11	664*	825*	/
			669**	830**	
11	Oui		673***		
*Au 01/09/2017			** au 1/01/2018		*** au 01/01/2019

Lorsque l'ancienneté antérieure est supérieure ou égale à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur de la nouvelle grille, on accède immédiatement, sans conservation d'ancienneté.

Les personnels non promus en 2016 / 2017 peuvent donc l'être dès cette année. Un agent en congé parental conserve ses droits à avancement d'échelon pour

leur totalité la 1^{ère} année, puis pour moitié les années suivantes. Loi n°2012-347 du 12/03/2012.

▶▶ **LES BI-ADMISSIBLES :**

Depuis le 1^{er} septembre 2017, l'entrée de nouveaux professeurs dans la grille des bi-admissibles est fermée. En cas d'une seconde admissibilité au concours, il ne sera plus possible après cette date de bé-

néficiar de cette bonification indiciaire. **Le SNALC dénonce cette nouvelle attaque** contre l'agrégation qui pénalise ceux qui ont préparé et passé les épreuves d'un concours difficile. Les professeurs rémunérés au 31 août 2017 sur la grille indiciaire des professeurs bi-admissibles ont été intégrés à la grille des certifiés, avec une bonification indiciaire.

ÉCHELON	INM CERTIFIÉ 01/09/2017	BONIFICATION INDICIAIRE	TRAITEMENT 01/09/2017 (INM + BI)
2	436	4	440 (ceux du 1 ^{er} échelon pourront demander le maintien de leur INM : 407)
3	440	4	444
4	453	12	465
5	466	25	491
6	478	33	511
7	506	32	538
8	542	36	578
9	578	45	623
10	620	46	666
11	664	30	694

//////////////////// **HORS-CLASSE** //////////////////////

▶▶ **AVANCEMENT/RECLASSEMENT EN HORS CLASSE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, PLP, PEPS, PE :**

Les professeurs ayant atteint le 9^e échelon depuis 2 ans sont promouvables à la hors classe.

ÉCHELON DÉTENU AU 31/09/2017, + ANCIENNETÉ DANS CET ÉCHELON	CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON PRÉCÉDEMMENT DÉTENU	NOUVEL ÉCHELON AU 01/09/2017	INM	DURÉE DU NOUVEL ÉCHELON
4	Oui	→ 3	652 *	2 ans et 6 mois
			657**	
			668***	
5 (< 2 ans et 6 mois)	Oui	→ 4	705*	2 ans et 6 mois
			710**	
			715***	
5 (≥ 2 ans et 6 mois)	Non	→ 5	751*	3 ans
			756**	
			763***	
6	Oui	→ 6	793*	3 ans à compter du 01/01/2020
			798**	
			806***	
Au 01/01/2020	Sans objet	6 (≥ 3 ans) → 7	821	/
*Au 01/09/2017		** au 01/01/2018		*** au 01/01/2019

LE PPCR [SUITE]



© Fotolia - Lina Moesienko

▶▶ AVANCEMENT/RECLASSEMENT EN HORS-CLASSE DES PROFESSEURS AGRÉGÉS :

ÉCHELON DÉTENU AU 31/09/2017, + ANCIENNETÉ DANS CET ÉCHELON		CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON PRÉCÉDEMMENT DÉTENU	NOUVEL ÉCHELON AU 01/09/2017	INM	DURÉE DU NOUVEL ÉCHELON
3 (< 2ans)	Oui	→ 1	745 *	2 ans	
			750**		
			757***		
3 (≥ 2 ans)	Non	→ 2	791*	2 ans	
4 (< 2 ans)	Oui		796**		
			800***		
4 (≥ 2 ans)	Non	→ 3	825*	3 ans	
5 (< 3 ans)	Oui		830**		
			885*		
5 (≥ 3 ans)	Sans objet	→ 4	890**	1 an	
6	1 ^{er} chevron		Sans objet	920*	1 an
	2 ^{ème} chevron	Sans objet	925**		
	3 ^{ème} chevron		967*	/	
			972**		
*Au 01/09/2017			** au 01/01/2018	*** au 01/01/2019	

//////////////////// **CLASSE EXCEPTIONNELLE** //////////////////////

La classe exceptionnelle est accessible à partir de la hors classe. Elle est créée le 1^{er}/09/2017.

▶▶ **ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, PLP, PEPS, PE :**

ÉCHELON DÉTENU DANS LA NOUVELLE HORS-CLASSE	ÉCHELON DANS LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	INM	DURÉE DU NOUVEL ÉCHELON	
3 (< 2ans et 6 mois)	→ 1	690 *	2 ans	
		695**		
3 (≥ 2 ans et 6 mois)	→ 2	730*	2 ans	
4 (< 2 ans)		735**		
4 (≥ 2 ans)	→ 5	770*	2 ans et 6 mois	
5 (< 2 ans et 6 mois)		775**		
5 (≥ 2 ans et 6 mois)	→ 4	825*	3 ans	
6		830**		
7				
1 ^{er} accès au 5 ^{ème} échelon de la classe exceptionnelle à compter du 01/01/2018	→ 5	1 ^{er} chevron	890**	1 an
		2 ^{ème} chevron	925**	1 an
		3 ^{ème} chevron	972**	/
		* Au 01/09/2017		** au 01/01/2018

▶▶ **ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS AGRÉGÉS :**

ÉCHELON DÉTENU DANS LA NOUVELLE HORS-CLASSE	ÉCHELON DANS LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	INM	DURÉE DU NOUVEL ÉCHELON	
2	→ 1	825 *	2 ans	
3 (< 2ans et 6 mois)		830**	6 mois	
3 (≥ 2 ans et 6 mois)	→ 2	1 ^{er} chevron HeA1	885*	1 an
4		1 ^{er} chevron	890**	1 an
		2 ^{ème} chevron	920*	1 an
		3 ^{ème} chevron	925**	1 an
4	→ 3	3 ^{ème} chevron HeA2	967*	1 an
			972**	
	3 ^{ème} chevron	2 ^{ème} chevron HeB2	1 008*	1 an
			1 013**	
3 ^{ème} chevron HeB2		1 062*	/	
		* Au 01/09/2017		** au 01/01/2018

RDV DE CARRIÈRE

Ils sont au nombre de trois et permettent d'apprécier la valeur professionnelle de chacun. Les professeurs sont prévenus par mail sur leur boîte académique avant le début des vacances d'été précédant la visite d'inspection durant l'année scolaire qui suit.

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, et deux entretiens ; l'un avec l'inspecteur l'autre, avec le chef d'établissement. Le délai entre les deux entretiens ne peut excéder 6 semaines.

Le premier RDV se situe dans la seconde année de l'échelon 6, le second lorsque le professeur justifie d'une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans l'échelon 8 et enfin, le troisième rendez-vous a lieu dans la deuxième année de l'échelon 9.

NB : l'avis est contestable sous un mois à partir de la notification.

Retrouvez le guide créé par l'Éducation nationale pour aider les professeurs : http://snalc.fr/uploads/documents/national/MEN_GUIDE_RVCARRIERE.pdf

LES OBLIGATIONS

LES OBLIGATIONS LIÉES À LA FONCTION

Étant un agent contractuel de droit public, des obligations édictées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, Chapitre IV sont à respecter.

▶▶ LA NEUTRALITÉ :

L'enseignement doit s'interdire tout prosélytisme politique ou religieux : « Dans l'exercice de ses fonctions, le personnel est tenu à l'obligation de neutralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. »

▶▶ LA DISCRÉTION :

Vous jouissez de la liberté d'opinion et de conscience, mais vous avez un devoir de **réserve et de discrétion professionnelle**. « Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion, de l'exercice de leurs fonctions. » Il est donc interdit de divulguer publiquement ce qui est interne à l'éta-

blissement et ce qui est relatif aux élèves. Toutefois, si des faits de maltraitances ou autres sont constatés il faut en avertir l'autorité.

▶▶ L'OBÉISSANCE :

« Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

▶▶ DE SERVICE :

Vous êtes tenu(e) d'assumer votre service de manière continue, de suivre avec assiduité la formation et de signer les feuilles de présence. Une formation avec ordre de mission prime toujours sur les cours. Si vous ne pouvez cumuler les emplois, vous pouvez diversifier des activités accessoires publiques ou privées, sous réserve que celles-ci soient compatibles avec l'activité principale et n'affectent pas son exercice. Elles doivent également ne

pas porter atteinte à la neutralité du service public. Ces règles s'appliquent aux agents en activité à temps complet ou à temps partiel.

Pour toutes demandes de cumul d'activités, des demandes sont à envoyer au rectorat.

Toutes les informations sont disponibles sur le site :

www.education.gouv.fr

LES OBLIGATIONS DE SERVICES

▶▶ CONSEILS DE CLASSE :

Une réunion par classe et par trimestre. D'autres peuvent s'ajouter si le chef d'établissement le juge nécessaire et à condition qu'elles soient présidées par lui-même ou son représentant.

▶▶ RÉUNIONS PARENTS-PROFESSEURS :

D'après la circulaire 2006-136 du 25 août 2006, elles peuvent être au nombre de deux par classe et par an. Une réunion doit être destinée à l'orientation. Le professeur principal est soumis à d'autres obligations.

▶▶ JOURNÉE SOLIDARITÉ :

Obligatoire depuis 2004, elle est **soit** d'une durée de 7 h, **soit proportionnelle** à la quotité de temps partiel. Elle peut être fractionnée à condition d'avoir lieu en dehors des heures de classe.

▶▶ ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE :

Elle s'effectue par discipline, deux fois par an. Elle est présidée par le 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. »

▶▶ SURVEILLANCE DES EXAMENS ET CONCOURS :

Cela fait partie des obligations. Elles sont dans la limite de la quotité du temps de travail. ■



LA PROTECTION

© iStock - DNV59

►► DROIT DE RETRAIT :

D'après les 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, 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 la situation présente « un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle d'autrui ». Dès que le danger a disparu, la reprise est obligatoire.

►► PROTECTION STATUTAIRE DE LA PERSONNE :

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 € 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 €. Tout professeur peut demander

la protection fonctionnelle du recteur au titre de la loi du 13 Juillet 1983. Cette protection est étendue aux non-titulaires et aux stagiaires.

►► PRÉVOYANCE SANTÉ :

En cas de congés longue durée ou maladie, il est vivement conseillé de se rapprocher de la prévoyance santé souscrite par l'établissement (Apicil, Humanis, etc), afin de percevoir un complément de salaire ■

BON À SAVOIR :

L'État assure une protection particulière dans l'exercice des fonctions de ses agents (loi 84-634 du 13.07.83). **Le chef d'établissement est le supérieur hiérarchique sur le plan administratif** seulement. En cas de pressions abusives, prenez contact avec le SNALC.

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 GMF, dans le cadre du partenariat juridique établi pour chacun de ses adhérents, d'inclure leur protection lorsque ceux-ci sont victimes d'outrages et/ou de calomnies sur Internet.

LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

EN FONCTION D'ÉVÉNEMENTS PERSONNELS, LA VIE PROFESSIONNELLE PEUT ÊTRE AMÉNAGÉE :

	TYPE	A SAVOIR	DURÉE
CONGÉS : une interruption momentanée du service.	Maladie	Sur production de certificat médical. Attention : Le calcul des congés se fait en remontant un an en arrière	Traitement complet pendant 3 mois, à demi-traitement pendant 9 mois
	Maternité	La déclaration de grossesse constatée par le médecin doit être faite auprès de son supérieur hiérarchique avant la fin du 3 ^{ème} mois	Jusqu'au 2 ^{ème} enfant : 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines en postnatal. Le traitement est à taux plein.
	Paternité	/	3 jours au moment de la naissance, 11 jours consécutifs non fractionnables à prendre dans les 3 mois à compter de la date de naissance.
	Parental	Pour élever son enfant.	Congé de droit. Il prend fin au plus tard au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant.
	Présence parentale	En cas de présence nécessaire auprès de son enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité ;	Un an maximum. Non Rémunéré.
	Formation professionnelle	En vue de la reprise d'études.	3 ans dans la carrière.
	CLM : longue maladie	Lorsque la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement ou des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.	Trois ans maximum par tranches de 3 ou 6 mois au plus.
	CLD longue durée	Tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire, SIDA.	Accordé pour 3 ou 6 mois, mais peut être renouvelé.
AUTORISATIONS D'ABSENCE	Concours	Aux termes de l'article 21 du décret n°2007-1470, les agents peuvent bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration.	Lorsqu'un agent s'est vu opposer un premier refus et qu'il présente une nouvelle demande analogue, un nouveau refus ne peut lui être opposé qu'après avis de l'instance paritaire compétente. Cette décharge est de droit lorsqu'elle est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année. Elle ne peut pas alors être différée dans sa réalisation.
	Enfant malade	Les jours sont décomptés par année civile.	6 jours (12 jours si vous êtes le seul parent à en bénéficier).
	Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	Si impossibilité de les placer en dehors des heures de cours.	/
	Pour raison médicale / imprévu de dernière minute	Par tolérance, décision du chef d'établissement.	48 h maximum sans certificat médical, 3 fois dans l'année.
	Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du PACS, père ou mère des enfants	L'avis du chef d'établissement est nécessaire.	3 jours ouvrables plus délais de route (48 h).
	Mariage ou PACS	Sous réserve de justifier la nécessité du mariage ou PACS hors vacances.	5 jours ouvrables + trajets.
	Aménagement d'horaires pendant la grossesse	A partir du 3 ^{ème} mois de grossesse.	Limitation du nombre de trajets par jour.
	Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur	Accordé dans certaines académies.	1 jour ouvrable.
	Décès d'un parents proche		1 jour ouvrable (+ délais de route éventuels).
	Temps partiel	Sur autorisation ou un temps partiel de droit pour disposer de plus de temps pour mener certaines activités personnelles.	/
	Disponibilité pour donner des soins	À son conjoint ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou d'un handicap qui demande une tierce personne.	3 ans maximum.
	Disponibilité pour suivre Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un PACS	Si le conjoint est astreint professionnellement à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.	Durée de trois ans maximum renouvelable si les conditions requises pour obtenir la mise en disponibilité sont réunies.
Exercer un mandat d'élu local	Code des collectivités territoriales, article L2123 et circulaire du 18 Janvier 2005.	Durée correspondant à celle du mandat.	

LE MOUVEMENT

LA PREMIÈRE PHASE spécifique à l'enseignement privé catholique et régie par les accords nationaux sur l'organisation de l'emploi, a lieu au cours des mois de décembre et janvier, qu'il s'agisse des mutations inter ou intra-académiques.

Les dossiers initiaux sont mis à disposition des personnels au cours du mois de décembre et sont à retirer auprès de l'établissement (ou auprès de la CAE – commission académique de l'emploi – pour une réintégration). Ils sont à remettre au chef d'établissement, qui doit remettre une copie au maître afin d'attester de la bonne réception de cette demande, **au cours du mois de janvier 2018**. Pour les réintégrations (enfant, études, convenances personnelles, reprise d'entreprise etc.), il convient d'envoyer un courrier avec accusé de réception à la CAE dont vous dépendez.

Les lauréats du CAFEP-CAPES qui sont en stage doivent participer au mouvement afin d'obtenir leur contrat définitif. Afin d'ôter tout doute, nous rappelons que les enseignants qui le souhaitent peuvent, si des heures sont vacantes, postuler au sein de l'établissement où ils ont fait leur stage.

N'oubliez pas de vous manifester auprès de nous lorsque vous faites vos demandes, nous sommes là pour vous aider. Comme tous les ans, la Commission Académique de l'Emploi communique ensuite votre classement parmi les demandes de mutation selon votre situation. Ce classement s'effectue sur la même base que celui édicté par le code de l'éducation article R914-75 à R914-77 :

➤ A1 à A5 : réductions ou suppressions de service.

➤ B1 à B4 : mutations internes (B1 et B2) puis externes (B3 et B4).

➤ C1 à C3 : lauréats du CAFEP ayant validé leur année de stage.

➤ D1 à D3 : lauréats du CAER ayant validé leur année de stage.

➤ E1 à E3 : Bénéficiaires d'une mesure de résorption de l'emploi précaire ayant validé leur année de stage.

➤ F1 à F5 : Lauréats du CAFEP en attente de nomination pour un stage (F1), demandes des délégués auxiliaires lauréats d'un CAER en attente de nomination pour un stage (F2) et autres demandes des délégués auxiliaires (F3-F4-F5).

LA DEUXIÈME PHASE des démarches intervient courant février/mars. Les documents sont destinés au rectorat. Les dossiers doivent avoir été récupérés auprès de l'établissement dans lequel le maître est affecté. Ils sont à remettre très rapidement (avant la fin du mois de mars) au chef d'établissement qui se chargera de les faire parvenir à l'administration dans les plus brefs délais. Afin d'attester de la bonne réception de votre demande, le chef d'établissement remet une copie. N'oubliez pas de la réclamer.

LA TROISIÈME ET DERNIÈRE PHASE correspond à la formulation des vœux sur SIAM – Système d'Information et d'Aide pour le Mouvement – accessible par internet sur le site de l'académie où sont affichés les services vacants (V) ou ceux qui sont susceptibles de l'être (S ou SV). L'ouverture du serveur débute fin mars dans certaines académies et peut durer ►►►

ATTENTION : selon les académies, les dates et démarches ne sont pas forcément les mêmes. Par conséquent si vous demandez une mutation inter-académique, souciez-vous des dates de limite de dépôt du dossier ainsi que de la saisie des vœux.

BON À SAVOIR :

L'ancienneté de chaque enseignant est calculée au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours. L'ancienneté à prendre en compte est celle donnée par l'administration (services d'enseignement, suppléances incluses, services de direction et de formation).



LE MOUVEMENT [SUITE]

▶▶▶ entre 15 et 20 jours. Il est important de faire très attention aux dates car elles sont différentes d'une académie à l'autre.

Le nombre de vœux est limité et dépend des académies. Il est capital de bien y réfléchir car il est impossible de revenir sur les choix effectués une fois le serveur fermé, ni de refuser un poste proposé qui avait été au préalable choisi par le maître. Dans certaines académies, des documents de mutation sont également à renvoyer à la CAE au même moment.

Nous rappelons qu'il est extrêmement important de se faire connaître auprès des

chefs des établissements convoités : ils classent les demandes par ordre de préférence et peuvent émettre un avis défavorable pour une candidature.

Le NUMEN (numéro d'identifiant d'éducation nationale), indispensable tout au long de la carrière notamment pour utiliser son adresse mail académique, est obligatoire pour saisir les vœux d'affectation. N'hésitez pas à consulter nos conseils sur les entretiens avec les chefs d'établissement dans la Quinzaine Universitaire #1404 page 15 <https://snalc.fr/national/article/3024/> ■

ATTENTION : le refus de prendre les fonctions dans le poste assigné est considéré comme une démission d'office. Dans tous les cas, quelles que soient les difficultés ou les réserves sur le poste qui vous a été attribué, signez votre PV d'installation.

LES FORMATIONS

▶▶ FORMIRIS :

Fédération créée en 2005, participe à la formation continue des maîtres qui enseignent dans un établissement privé sous contrat d'association avec l'État (art. L914-1). Toutes les actions de formation sont liées au perfectionnement ou à la promotion des maîtres. Le chef d'établissement inscrit ses professeurs en formation suite aux demandes de ces derniers. Les formations n'ont aucun coût pour l'établissement puisqu'elles sont généralement financées intégralement par FORMIRIS lui-même, sauf si l'établissement complète financièrement sur ses fonds propres, par exemple pour envoyer davantage d'enseignants.

A partir de septembre, grâce au dépliant édité par l'organisme de formation, les professeurs choisissent la formation qu'ils désirent suivre. La date butoir d'inscription est généralement fin septembre. Courant octobre ou novembre, selon les dates de réunions, le CSE (Comité Social et Économique) fait le point sur les demandes d'inscriptions aux formations enseignantes que le chef d'établissement a au préalable listées puis expliqué lesquelles ont été retenues en fonction du budget accordé par FORMIRIS.

Le professeur est notifié de l'acceptation de sa formation quelques jours avant celle-ci en recevant une convocation.

Les frais annexes engendrés sont remboursés sous certaines conditions via le

portail *FORMELIE*

(<https://fa.formiris.org/>) avec l'identifiant GABRIEL. Ils s'effectuent sur la base des présences. Il ne faut donc pas oublier d'émarger à chaque début ou fin de séance. Les justificatifs de frais sont à conserver. La demande de remboursement doit être validée par le chef d'établissement. Attention, un délai réglementaire est à respecter : à partir du moment où la déclaration arrive dans son espace personnel *FORMELIE*, le professeur a 4 semaines pour remplir sa demande de remboursement et la soumettre au chef d'établissement qui à son tour aura 2 semaines pour la valider. Avant d'enclencher le paiement, Formiris vérifie les déclarations et envoie un chèque libellé à votre nom à votre établissement.

Les conditions de prise en charge des frais sont disponibles sur le site : <http://www.formiris.org/index.php?WebZonID=2125&ArticleID=0>

▶▶ LE PAF :

Plan académique de formation, est ouvert aux enseignants du privé à partir du moment où ils enseignent dans un établissement privé sous contrat d'associa-

BON À SAVOIR :

La demande de congé de formation professionnelle peut être faite à partir du moment où l'enseignant est maître contractuel ou agréé définitif, en activité et qu'il justifie au 1^{er} septembre de 3 ans de services effectifs d'enseignement dans un établissement privé sous contrat (les TP ou temps incomplets sont décomptés au prorata de leur durée). Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007.

Le congé ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière.

tion avec l'état. Les enseignants peuvent donc suivre les formations proposées aux enseignants du public. La demande doit être effectuée via le chef d'établissement ;

FORMIRIS peut le prendre en charge.

▶▶ M@GISTÈRE :

M@gistère est un dispositif de formation continue mis en place par l'Éducation nationale pour les enseignants. Cette plateforme en ligne (<https://magistere.education.fr>) permet de suivre des formations en autonomie (guides, vidéos) ou guidée et/ou tutorées (avec un formateur). Différentes thématiques (disciplinaires ou non) sont disponibles : évaluation, gestion des conflits, troubles des apprentissages, classe inversée, programmation avec Scratch, chant choral etc. L'identifiant académique est obligatoire pour accéder à ce dispositif. ■

LES ACTIONS SOCIALES



© iStock - DragonImages

▶▶ CHÈQUES-VACANCES :

Les enseignants peuvent prétendre aux chèques vacances, sous réserve de remplir certaines conditions réglementaires.

<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home>



© iStock - YakobchukOlena

▶▶ REMBOURSEMENT DE L'ABONNEMENT DE TRANSPORT :

Tous les enseignants peuvent bénéficier de la prise en charge à hauteur de 50% des titres d'abonnement pour les trajets résidence/lieu de travail.



© iStock - Y0len_Slobodanuk

▶▶ DÉMÉNAGEMENT :

Les maîtres contractuels définitifs peuvent bénéficier, sous certaines conditions, des dispositions du décret 90.437 du 28 Mai 1990 pour la prise en charge de leurs frais de déménagement.



© iStock - YakobchukOlena

▶▶ CESU (CHÈQUES EMPLOIS SERVICE UNIVERSEL) :

Ils sont attribués en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales du foyer. Ils sont octroyés à compter de la fin du congé maternité (ou adoption) et jusqu'aux 6 ans de l'enfant pour la garde de ce dernier.

<https://www.cesu-fonctionpublique.fr>



© iStock - BlindTurtle

▶▶ AIDES ACADÉMIQUES :

Elles permettent d'aider les parents dans certains cas au financement de vacances, séjours, études supérieures. Les dossiers à remplir sont disponibles sur le site de votre rectorat.

LA RETRAITE

Même si les enseignants des établissements privés sous contrat sont des agents publics payés par l'État, ils dépendent, pour la retraite, du régime général de la Sécurité Sociale. La liquidation de celle-ci doit donc être demandée auprès des organismes concernés : CARSAT, AGIRC-ARRCO. Ceux qui n'ont pas le nombre suffisant de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général, peuvent demander une admission au RETREP (Régime Temporaire de Retraite des enseignants du Privé) durant le temps nécessaire à l'acquisition des trimestres manquants.

La demande d'admission à la retraite se fait par dossier à envoyer au rectorat, au moins 9 mois à l'avance pour un départ compris entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 juin 2019. Le dossier complet est constitué :

- D'une demande d'admission à la retraite.
- D'un formulaire EPR10 (cerfa 12230*12).
- D'une photocopie du dernier arrêté de changement d'échelon.

- D'un relevé de carrière.
- D'une photocopie intégrale et lisible du livret de famille à jour.
- D'une photocopie de la carte d'identité recto-verso.

Les enseignants ayant commencé leur activité professionnelle tôt – avant 20 ans et sans interruption de travail – peuvent avoir un abaissement de l'âge de la retraite, et prétendre ainsi à une **retraite anticipée** pour carrière longue. Pour cela, il faut justifier d'au moins 5 trimestres avant la fin de l'année au cours de laquelle est survenue le 20^{ème} anniversaire ET justifier d'une durée cotisée selon l'année de naissance et de l'âge de départ de la retraite (entre 167 et 180 trimestres). En cas de départ antici-

pé à la retraite, la prestation sera versée à compter de l'âge légal de départ du fonctionnaire.

La retraite progressive s'adresse aux enseignants qui, au 1^{er} septembre 2018 auront atteint l'âge de 60 ans, qui peuvent justifier de 150 trimestres de cotisations et qui souhaitent travailler à temps partiel jusqu'à la date de leur départ la retraite. Les enseignants doivent alors faire la démarche auprès de leur caisse de retraite ET **parallèlement**, effectuer une demande de temps partiel sur autorisation (entre 50 et 80% d'un temps plein) auprès du service de l'enseignement privé du rectorat. **Un relevé de carrière établi par la CARSAT doit être joint à la demande de temps partiel.** ■

BON À SAVOIR :

La demande d'admission à la retraite au titre de la fonction publique entraîne l'admission à la retraite pour **TOUS** les autres régimes auxquels le fonctionnaire peut prétendre. **Les caisses étant indépendantes, le fonctionnaire doit les informer de son départ.**

Le cumul de la pension avec une rémunération d'activité est autorisé avec un plafonnement de la rémunération.

Si le salaire est supérieur au plafonnement, alors la différence sera **déduite** de la pension.

Par année civile, la rémunération ne doit pas dépasser le tiers du montant brut de la pension majoré de 6 941,39 €.

TABLEAU D'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE :

Année de naissance	Catégorie sédentaire			Catégorie active			Taux de décote / trimestre manquant (%)
	Année d'ouverture des droits	Nombre de trimestres pour avoir un taux plein	Âge de départ à la retraite	Limite d'âge = date obligatoire de mise en retraite	Âge de départ à la retraite	Limite d'âge = date obligatoire de mise en retraite	
1955	2017	166	62 ans	67 ans	55 ans	62 ans	1,250
1956	2018				55 ou 55 ans et 4 mois		
1957	2019				55 ans et 9 mois		
1958	2020	56 ans et 2 mois					
1959	2021	167			56 ans et 7 mois		
1960	2022						
1961	2023	168			57 ans		
1962	2024						
1963	2025						
1964	2026	169					
1965	2027						
1966	2028	170					
1967	2029						
1968	2030						
1969	2031	171					
1970	2032						
19701	2033	172					
1972	2034						
1973 et après	2035						

S'IMPLIQUER AUTREMENT

▶▶ LE CSE :

Le Comité Social et Économique (ancien CE) est obligatoire pour toute entreprise comprenant plus de 11 salariés (la « loi Censi » relative à la situation des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat considère que le personnel enseignant doit être comptabilisé dans l'effectif). L'une des particularités du privé sous-contrat réside dans le fait que chaque établissement est en réalité une organisation qui est souvent régie, dans l'Enseignement Catholique, par un OGEC (Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique). Ces associations assument la personnalité juridique et financière d'un ou plusieurs établissement(s) et emploient les salariés de droit privé (non rémunérés par l'État).

Tous les quatre ans (sauf accord différent au sein de l'établissement) sont organisées les élections du Comité Social et Économique. Les personnels sont invités à élire leurs représentants selon le collège électoral auquel ils appartiennent. Les enseignants appartiennent au collège « Cadre ».

Les personnels élus, avec le chef d'établis-

sement (ou plus rarement le président de l'OGEC), traitent lors de chaque réunion des questions relatives aux aspects économiques et sociaux de l'établissement.

Durant cette instance consultative sont traités des sujets concernant :

- ▶ Les professeurs : plan de formation, explications et choix relatifs au TRMD (Tableau de Répartition des Moyens par Disciplines) par rapport à la DHG (Dotation Horaire Globale) de l'établissement, matériel, organisation générale de l'établissement, orientations et projets, etc.

- ▶ Les personnels de droit privé, dits « personnels OGEC » : droit du travail, application de la convention collective, contrats de travail, dénonciations, etc.

C'est également le Comité social d'Entreprise qui négocie la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, appelée parfois « budget pour les Œuvres

sociales », à savoir les « arbres de Noël », « Chèques Cadeaux », les participations aux activités sportives, etc.

Les Délégués du Personnel veillent à prendre connaissance des réclamations des salariés, qu'elles soient individuelles ou collectives, et les présentent

POURQUOI PAS VOUS ?

Vous souhaitez participer à la vie de votre établissement et représenter vos collègues au CSE ?
Contactez-nous : nous vous conseillons et vous guiderons.

au chef d'établissement (ou président d'OGEC). Ces revendications peuvent concerner les salaires (pour le personnel de droit privé) mais également le respect des lois, conventions, règlements, etc. Ils peuvent aussi saisir l'inspection du travail en cas de litiges d'application du droit. ■



COMMENT VOTER AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

▶▶ LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2018 :

Elles permettent de renouveler les sièges aux différentes instances : départementales (CCMD), interdépartementales (CCMI), académiques (CCMA) et nationales (CCMMEP) de l'enseignement privé sous contrat. Ces commissions traitent des affectations, classements, mouvements, promotions, sanctions disciplinaires, etc., alors que le CCMMEP (comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé) se bat pour vos droits. ■

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
SCRUTIN DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2018

snalc

VALORISER NOS MÉTIERS

INVENTER UN SYSTÈME EFFICACE

PROTÉGER CHACUN D'ENTRE NOUS

Mieux vivre pour mieux accomplir sa mission

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

VALORISER

Jadis prestigieuses, les carrières enseignantes, fustigées depuis des années par de trop nombreux discours contre la fonction publique, ont perdu aujourd'hui leur attractivité. Des années d'études pour peu de reconnaissance et un salaire dérisoire. Inutile de s'interroger sur les causes de la crise du recrutement. Nous dénonçons cette réalité.



Le SNALC s'est opposé au PPCR qui introduit non seulement des critères d'évaluation sans rapport avec l'essence même de notre profession..., mais qui n'apporte en réalité aucune réévaluation sérieuse digne. Le gel du point d'indice, énième négation de notre travail de plus en plus complexe, accentue le mépris dont nous sommes l'objet. Le SNALC demande une réelle reconnaissance de nos professions (rappelons-le encore : catégorie A) et un alignement des salaires et retraites dans le privé sous contrat sur ceux du public, pour les titulaires comme pour les suppléants. ■

INVENTER

Changer le système éducatif sans le détruire afin d'en faire un système efficace et répondant aux besoins des élèves ; telle est la volonté du SNALC. Nous nous sommes farouchement opposés dans le premier degré à la méthode globale (tant nuisible aux jaunes) comme aux rythmes scolaires (profondément inégaux selon les situations géographiques), et dans le second degré à la réforme du collège 2016 qui a mis à mal voire détruit des dispositifs qui fonctionnaient (et par conséquent des postes) sans rien apporter aux élèves.

Le SNALC est la seule organisation syndicale à avoir rédigé un projet éducatif cohérent, de la maternelle au supérieur : Permettre à tous de réussir. À budget constant, les propositions du SNALC sont réalistes : apprentissage des fondamentaux en primaire, enseignement disciplinaire de qualité dans le secondaire, réforme redonnant une valeur au baccalauréat et permettant une meilleure orientation dans le supérieur. Notre projet de « collège modulaire », préparant au « lycée de tous les savoirs » vise à prendre en considération le profil de tous nos élèves et à sortir de l'idéologie désastreuse du « collège unique », passage actuellement obligatoire et pourtant très douloureux pour certains enfants. ■



PROTÉGER

Qui n'a jamais imaginé pouvoir enseigner en se consacrant pleinement au cœur de son métier sans être exposé à de fortes pressions venant de l'administration ? Le SNALC porte ce souhait et se bat pour garantir des conditions de travail plus sereines et moins dangereuses au quotidien. Par ailleurs, nous œuvrons pour vous prémunir d'un travail de plus en plus chronophage : doubles bulletins trimestriels à cause d'un système notes/compétences qui ne repose sur aucun texte réglementaire, multiplication des réunions, tâches administratives de plus en plus nombreuses... Nous demandons également la mise en place d'une véritable médecine du travail, à l'écoute des personnels, qui saura enfin prendre en compte les situations d'épuisement et de harcèlement.



Le SNALC, c'est aussi vous soutenir dans votre métier, intervenir intelligemment et efficacement auprès du rectorat et dans vos établissements en vous accompagnant dans vos démarches, et vous aider en fin de carrière ou lors d'une reconversion professionnelle. Le SNALC a mis en place le dispositif mobil-SNALC qui permet de retrouver un second souffle ou de donner vie à une seconde carrière. ■



SNALC

QUE VOUS PROPOSE LE SNALC ?

TRAITEMENT IDENTIQUE : Nous demandons un traitement équivalent entre les fonctionnaires du public et les enseignants du privé sous-contrat : rémunération nette, indemnités, retraite, etc,

Le SNALC dénonce des salaires bien trop modestes par rapport aux réalités de nos métiers et appelle à de réelles revalorisations, pas de simples effets d'annonce suivis de gels indiciaires.

Nous appelons à la clarification des statuts des maîtres de l'enseignement privé sous contrat, qu'ils soient titulaires ou non, et à un traitement identique des personnels dans les différents rectorats.

UNE RÉELLE FORMATION, DE VÉRITABLES ÉCHANGES : Davantage de moyens pour les enseignants du privé. Nous demandons aux différents rectorats de multiplier les formations communes public-privé afin que tous les personnels puissent rencontrer les corps d'inspection.

LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE : Au SNALC, nous considérons que des enseignants recrutés à BAC+5 et détenteurs d'un concours exigeant n'ont pas besoin d'injonctions ou de carcans pour transmettre leurs savoirs.

INNOVATION : Notre syndicat a sa propre vision de l'Éducation nationale et se veut force de proposition. Dans notre ouvrage «*Permettre à tous de réussir*» (disponible sur notre site snalc.fr), nous présentons notre projet réaliste, de la maternelle au supérieur.

NEUTRALITÉ : Le SNALC et sa fédération, la FGAF, ne perçoivent aucune subvention : cela garantit leur indépendance d'action et d'expression. Contrairement à de nombreux syndicats, le SNALC n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents : leurs cotisations sont ses seules ressources. Nous défendons les intérêts matériels et moraux de nos adhérents sans changer de discours en fonction de l'étiquette politique du ministre de l'Éducation nationale.

**POUR CONTACTER LE SNALC AU NIVEAU NATIONAL,
UNE ADRESSE UNIQUE : PRIVE@SNALC.FR**

**PLUSIEURS RÉFÉRENTS NATIONAUX POUR VOUS AIDER EN PLUS
DE VOS RÉFÉRENTS ACADÉMIQUES :**

Loïc AYNÉ : responsable national de l'enseignement privé :
aynesnalc@gmail.com

Sophie GRÉBERT : co-responsable national de l'enseignement privé :
sophiegrebert@gmail.com - 06 76 38 72 70

Laurent VOITURET : référent EPS pour le privé :
laurent.voituret@gmail.com

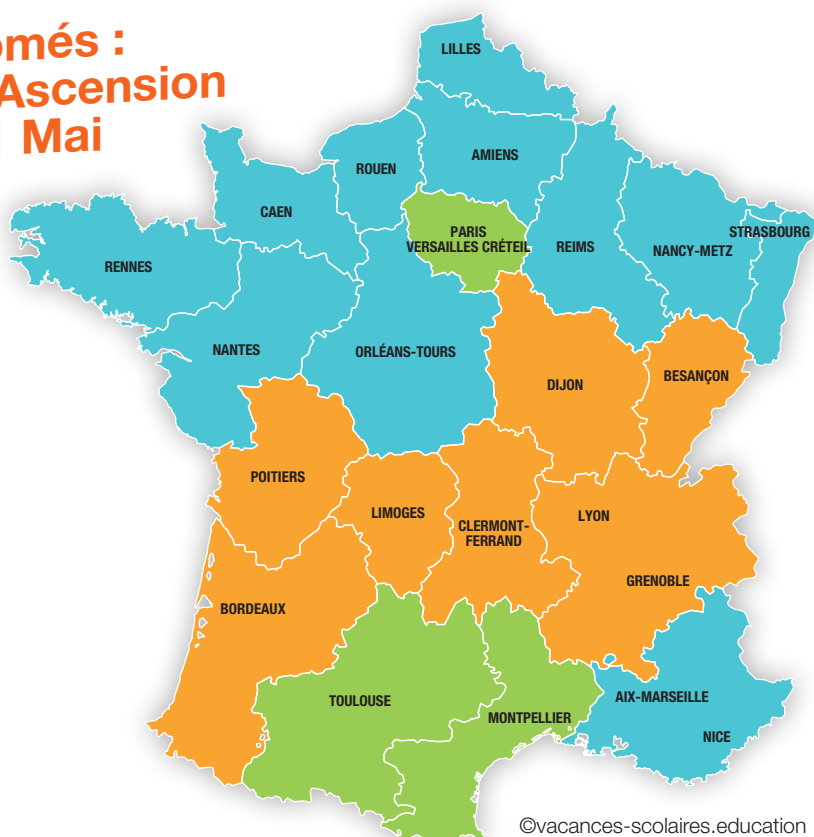
Ce guide a été rédigé par Sophie GREBERT, avec la collaboration de Loïc AYNÉ, Hervé GARLET, Frédéric SEITZ et Marie-Hélène PIQUEMAL.

CALENDRIER SCOLAIRE 2018/2019

<http://vacances-scolaires.education/annee-2018-2019.php>

VACANCES	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée scolaire 2018	Lundi 3 Septembre		
Vacances de la Toussaint	Fin des cours : 20 Octobre 2018 Jour de reprise : 5 Novembre 2018		
Vacances de Noël	Fin des cours : 22 Décembre 2018 Jour de reprise : 7 Janvier 2019		
Vacances d'hiver 2019	Fin des cours : samedi 16 février 2019 Jour de reprise : lundi 4 mars 2019	Fin des cours : samedi 9 février 2019 Jour de reprise : lundi 25 février 2019	Fin des cours : samedi 23 février 2019 Jour de reprise : lundi 11 mars 2019
Vacances de printemps 2019	Fin des cours : samedi 13 avril 2019 Jour de reprise : lundi 29 avril 2019	Fin des cours : samedi 6 avril 2019 Jour de reprise : mardi 23 avril 2019	Fin des cours : samedi 20 avril 2019 Jour de reprise : lundi 6 mai 2019
Vacances d'été	Fin des cours : 6 Juillet 2019		

Jours chômés : Pont de l'Ascension le 30 et 31 Mai



©vacances-scolaires.education

**FIN AOÛT /
DÉBUT SEPTEMBRE**

Rentrée des professeurs.

SEPTEMBRE

Rentrée des élèves.

Signature du PV (procès-verbal) d'installation.
Il est à signer car il certifie de l'affectation, de la prise de poste,
et il permet de déclencher le traitement.**OCTOBRE**

Signature des états de service VS (ventilation de services).

**NOVEMBRE /
DÉCEMBRE**

Fin du premier trimestre/conseils de classe.

Première phase du mouvement pour l'enseignement catholique.

Elections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre**FÉVRIER / MARS**

- Remonté des TRM (Tableau Répartition des Moyens),
- Ventilation par discipline, création/suppression des supports en fonction de la DGH (Dotation Globale Horaire).

FIN MARS**Deuxième phase du mouvement ; Limite des dépôts de la fiche de mise au mouvement auprès de l'établissement PRINCIPAL.****MI AVRIL /
FIN AVRIL**Publication des services vacants et susceptibles de l'être + saisie des vœux par les maîtres.
Attention ! pas plus de 12 choix.**DÉBUT MAI**

- Envoi du récapitulatif des vœux par courriel.
- Traitement des vœux par les chefs d'établissements.
- Prise de rendez-vous avec les chefs des établissements sélectionnés.

FIN MAI

CAE pour positionner et proposer les affectations en fonction des choix des maîtres.

MI-JUIN**1^{ère} CCMA du mouvement.****DÉBUT JUILLET****2^{ème} CCMA du mouvement : ajustements.**

LA LISTE DE VOS CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES

AIX - MARSEILLE M. Thierry TIRABI	SNALC - 393 Chemin Saint Donat, 84380 MAZAN snalc.am@laposte.net - http://www.snalc.org/ - 09 51 52 98 08 - 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
AMIENS M. Martial CLOUX	SNALC - 26 rue J.-J.Rousseau, 02200 SOISSONS - martial.cloux@wanadoo.fr - www.snalc.fr/amiens - 06 22 05 02 27
BESANÇON Mme Sylvie PRÉVOT	SNALC - 13 rue du Ballon, 90300 OFFEMONT - snalc.besancon@gmail.com - www.facebook.com/snalcbesancon - www.snalc.fr/besancon - 06 33 26 99 13
BORDEAUX Mme Cécile DIENER	SNALC - SNALC, 11 rue Paul-André Noubel, 33140 VILLENAVE D'ORNON - snalc.bordeaux@gmail.com - www.snalc.fr/bordeaux - 06.87.45.70.36
CAEN M. Henri LAVILLE	SNALC - 4 Av. Jeanne d'Arc, 14000 CAEN - snalc.bn@wanadoo.fr - www.snalc.fr/caen - 06 33 92 09 61
CLERMONT FERRAND Mme Nicole DUTHON	SNALC - 9 bis Route de la Beauté, 63160 BILLOM - jm-n.duthon@wanadoo.fr - www.snalc.fr/clermont - 06 75 94 22 16 - 06 75 35 21 10 - 06 25 26 79 59
CORSE M. Lucien BARBOLOSI	SNALC - Plaine de Peri, Villa Bianca, 20167 PERI - charlydb017@aol.com - 06 80 32 26 55
CRÉTEIL M. Loïc VATIN	SNALC S3 CRÉTEIL - 4 rue de Trévisse, 75009 PARIS snalc.creteil@gmail.com - www.snalc.fr/creteil - 07 82 95 41 42 - 06 22 91 73 27 - Mutation : snalc.creteil.mutation@gmail.com
DIJON M. Maxime REPERT	SNALC - Maxime REPERT, 6 bis rue Pierre Curie, 21000 DIJON snalc.dijon@gmail.com - www.snalc.fr/dijon - 06 60 96 07 25 - 06 62 72 66 37 (VP Mme MORARD)
GRENOBLE M. Grégory CORPS	SNALC - 37 place St-Bruno, 38000 GRENOBLE gregory.corps.snalc@gmail.com - www.snalc.fr/grenoble - 07 50 46 48 66 - 06 31 91 50 68 (Stagiaires) - 07 50 46 48 66 (Administratifs)
LILLE M. Benoît THEUNIS	SNALC - 6 rue de la Metairie, 59270 METEREN - snalc.lille@orange.fr - http://snalc.lille.free.fr - 03 28 42 37 79 - 03 20 09 48 46 - 03 28 62 37 78
LIMOGES M. Frédéric BAJOR	SNALC - La Mazaudon, 87240 AMBAZAC f.bajor@gmail.com - snalc.limoges.free.fr - 06 15 10 76 40 - Entrée dans le métier : 06 13 87 35 23 - 1 ^{er} degré : 06 89 32 68 09
LYON M. Christophe PATERNA	SNALC - 61 allée Font Bénite, 42155 SAINT LÉGER SUR ROANNE snalc-lyon@orange.fr - http://snalc.lyon.free.fr/ - 06 32 06 58 03 - Secrétaire : 06 08 43 31 12 - am.legallopiteau@snalc.fr
MONTPELLIER M. Karim EL OUARDI	SNALC - 37 ter rue de la Cerdagne, 66000 PERPIGNAN - presi-montpellier@snalc.fr - snalcmontpellier.fr - 06 43 68 52 29 VP : s.daho@laposte.net - 06 27 80 77 28 - Secrétaire académique : Vincent CLAVEL - v.clavel@yahoo.fr
NANCY - METZ Mme Anne WEIERSMÜLLER	SNALC - 3 avenue du XX^{ème} Corps, 54000 NANCY - snalc.lorraine@orange.fr - http://snalc.fr/nancy-metz - 03 83 36 42 02 - 06 76 40 93 19
NANTES M. Hervé RÉBY	SNALC - 38 rue des Ecachoirs, 44000 NANTES snalc.acad.nantes@wanadoo.fr - www.snalc.fr/nantes - 07 71 60 39 58 - 06 41 23 17 29 - Secrétaire : Olivier MOREAU - snalc49@gmail.com
NICE Mme Dany COURTE	SNALC - 25 avenue Lamartine, Les princes d'Orange, Bât. B, 06600 ANTIBES snalc.nice@hotmail.fr - www.snalc-nice.fr - 06 83 51 36 08 - Secrétaire : Françoise TOMASZYK - 04 94 91 81 84 - snalc.83@free.fr
ORLÉANS - TOURS M. François TESSIER	SNALC - 21 bis rue George Sand, 18100 VIERZON - snalc.orleanstours@wanadoo.fr - www.snalc.fr/orleans-tours - 06 47 37 43 12 - 02 38 54 91 26
PARIS M. Krisna MITHALAL	SNALC Académie de Paris - 4 rue de Trévisse, 75009 PARIS - 01 40 22 09 92 - snalc.paris@laposte.net Président : Krisna Mithalal - 06 13 12 09 71 - Vice-présidente : Fabienne Leloup - 06 59 96 92 41.
POITIERS M. Toufic KAYAL	SNALC - 15 rue de la Grenouillère, 86340 NIEUIL L'ESPOIR toufickayal@wanadoo.fr - www.snalc.fr/poitiers - 06 75 47 26 35 - 05 49 56 75 65
REIMS M. Thierry KOESSLER	SNALC - 12 place Hélène Boucher, 51100 REIMS - snalc-reims@laposte.net - www.snalc.fr/reims - 06 50 51 19 60 - 09 51 57 00 86
RENNES Mme Brigitte AYALA	SNALC - 20 les Riais, 35470 BAIN-DE-BRETAGNE - snalc.35@orange.fr - www.snalcrennes.org - 09 63 26 82 94
LA RÉUNION M. Jean-Louis PRADEL	SNALC - 375 rue du Maréchal Leclerc, 97400 ST-DENIS DE LA RÉUNION 0262 21 70 09 - 0262 21 37 57 - 0692 87 68 44 - 0692 77 61 00 - snalcreunion974@gmail.com - www.snalc-reunion.com
ROUEN M. Nicolas RAT	SNALC - 4 Square Jean Monnet, 76240 BONSECOURS - snalc-rouen@snalc.fr - www.snalc.fr/rouen - 06 73 34 09 69 Secrétaire académique : Jean Léonardon - jean-jacques-leonardon-bougault@wanadoo.fr - 06 88 68 39 33
STRASBOURG M. Jean-Pierre GAVRILOVIC	SNALC - 303 route d'Oberhausbergen, 67200 STRASBOURG snalc-strasbourg@snalc.fr - www.snalc.fr/strasbourg - Haut-Rhin : 06 52 64 84 61 - Bas-Rhin : 06 51 13 31 40
TOULOUSE M. Jean-François BERTHELOT	SNALC - 23 avenue du 14^e Régiment-d'Infanterie, appt. 72, 31400 TOULOUSE snalc.toulouse@gmail.com - www.snalc.fr/toulouse - 05 61 13 20 78 - 05 61 55 58 95 - (Urgences : 06 74 05 29 80)
VERSAILLES M. Frédéric SEITZ	SNALC Versailles - 4 rue de Trévisse, 75009 PARIS snalc.versailles@gmail.com - www.snalc.fr/versailles - 01 47 70 11 50 - 06 95 16 17 92 - 06 95 33 13 45
DÉTACHÉS ÉTRANGER OUTRE-MER M. Frantz Johann VOR DER BRÜGGE	SNALC DETOM - 4 rue de Trévisse, 75009 PARIS - snalc.detom@gmail.com - http://snalc.det.etom.free.fr - 06 88 39 95 48 - 01 47 70 00 55

DES RÉFÉRENTS SNALC DÉDIÉS POUR LE PRIVÉ

DIJON M. Laurent VOITURET	ivoituret21@gmail.com - 06 26 17 60 55	VERSAILLES Mme Valérie DE CANTELOUBE DE MARMIES	vdemarnarmies@gmail.com Georges le Brusque - lebrusquegeorges@gmx.fr
LILLE Mme Isabelle DIGNOCOURT	snalclille.ensprive@gmail.com - 07 69 95 15 00	TOULOUSE Mme Sophie GREBERT	snalcprivetoulouse@gmail.com - 06 76 38 72 70
LYON M. Loïc AYNE	aynesnalc@gmail.com	CORSE M. Christian CIABRINI	ciabrini20@gmail.com - 07 81 40 56 29
NICE M. Stéphane TRUCHET	stephane.truchet@gmail.com - 06 67 39 75 20	AUTRES ACADÉMIES :	Se reporter au tableau ci-dessus.