



*de l'école au supérieur*



# VADEMECUM BIATSS

**DES RÉPONSES  
AUX QUESTIONS  
LES PLUS  
COURANTES**



# INDISPENSABLES



**L**es personnels que l'on appelle trop souvent « non-enseignants » représentent dans l'éducation nationale une part plus importante que ne le croit le public. Si les B.I.A.T.S.S. puisque c'est sous ce sigle que les désigne le ministère n'existaient pas, la machine éducation nationale ne pourrait pas fonctionner.

**8 500** attachés, **15 000** secrétaires, **24 000** adjoints, **7 800** infirmières, **2 800** assistantes sociales, **1 000** médecins scolaires, **1 385** conservateurs, **650** bibliothécaires, **1 760** bibliothécaires assistants spécialisés, **2 500** magasiniers contribuent tous les jours à la bonne marche de notre ministère grâce à toutes les tâches qu'assument nos personnels que ce soit en direction des élèves et de leurs parents ou des professeurs qu'il faut nommer, affecter et payer et des étudiants qu'il faut recevoir, conseiller et former.

C'est pourquoi le SNALC leur consacre un vade-mecum spécifique dans lequel ils trouveront toutes les informations dont ils ont besoin, la liste complète de leurs droits et obligations en tant que fonctionnaires, la liste à jour en juillet 2020 de leurs rémunérations et de leurs indemnités spécifiques.

Toutefois, la loi du 6 août 2010 relative aux lignes directrices de gestion a déjà commencé à produire des effets, même si tous les décrets réglementaires qui en sont les conséquences sont loin d'être tous parus.

[Vous ne vous étonnerez donc pas de voir des dispositions qui vous concernent personnellement modifiées un jour ou l'autre.](#)

Nous vous en préviendrons évidemment et vous pourrez les trouver sur le site national du SNALC.

N'hésitez donc pas à le consulter régulièrement ainsi qu'à lire la « **Lettre électronique** » qui vous est spécialement destinée et où vous trouverez toutes les informations qui vous concernent.

**C'est que le SNALC syndique tout le monde, de l'école au supérieur.**

Nous restons à votre disposition. ■

---

**Frédéric ELEUCHE**

Secrétaire national du SNALC chargé des personnels ATSS  
[atss@snalc.fr](mailto:atss@snalc.fr)

---



## PARTIE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS BIATSS

### CHAPITRE 1 : TRAITEMENTS, INDEMNITÉS & ALLOCATIONS

- 5 ► Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) - ► Indemnités
- 6 ► Prélèvements - ► RAFFP
- 7 ► Allocations familiales
- 8 ► Supplément familial de traitement (SFT)
- 9 ► Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

### CHAPITRE 2 : AIDES À LA MOBILITÉ

- 10 ► Aide à l'installation des personnels de l'état (AIP)
- 11 ► Indemnité de changement de résidence

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

- 16 ► Temps de travail et organisation du temps de travail
- 17 ► Compte épargne temps - ► Journée de solidarité

### CHAPITRE 4 : ABSENCES

#### A - Absences pour raisons familiales

- 18 ► Mariage - ► Maternité
- 19 ► Naissance
- 20 ► Adoption - ► Congé parental
- 21 ► Congés pour maladie de l'enfant

#### B - Absences pour maladie

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

#### C - Autres absences

- 24 ► Concours
- 25 ► Examens universitaires - ► Motifs personnels - ► Droit de retrait
- 25 ► Absences pour grève - ► Absences pour fêtes et cérémonies religieuses
- 25 ► Absences pour fonctions électives
- 26 ► L'heure mensuelle d'information syndicale

### CHAPITRE 5 : INSTANCES DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL

#### D'ENSEIGNEMENT

- 27 ► Le conseil d'administration - ► La commission permanente
- 28 ► Le conseil de discipline - ► Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) - ► Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- 28 ► Registre en santé et sécurité du travail (RSST)

## PARTIE 2 : FICHES MÉTIERS

## PARTIE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS BIATSS





## CHAPITRE 1 : TRAITEMENTS, INDEMNITÉS & ALLOCATIONS

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

### GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Du fait de l'allongement de l'âge du départ à la retraite, il peut désormais s'écouler entre le moment où un fonctionnaire a atteint le sommet de sa carrière et celui où il part à la retraite plusieurs années sans aucune possibilité de promotion d'échelon, de grade ou de corps. C'est pour remédier à cet inconvénient qu'a été créée par décret en 2008 la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (la GIPA). Décret 2008-539 du 6 juin 2008.

La GIPA est reconduite année par année par décret. Cependant, en 2017, le gouvernement a tenté de la supprimer avant de consentir à publier le décret à l'automne et de ne la verser qu'à l'extrême fin de l'année 2017 !

Si la GIPA était reconduite en 2020, il faudrait pour la percevoir ne pas avoir eu de promotion d'échelon, de corps ou de grade entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2019. La ministre de la transformation et de la fonction publique a annoncé au cours de l'été 2020 la prolongation de la G.I.P.A. pour les deux années à venir. À surveiller.

### INDEMNITÉS

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

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

Les personnels affectés dans des établissements classés en R.E.P. ou en R.E.P. + reçoivent en application du décret 2015-1087 du 28 août 2015 une indemnité de sujexion payable mensuellement.

L'arrêté du 28 août 2015 a fixé son montant annuel à 1 734 euros pour les établissements classés en R.E.P. et à 4 646 euros pour les établissements classés en REP + à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 soit 387,16 euros par mois.

Le ministère avait annoncé une nouvelle augmentation de l'indemnité de REP + pour le 1<sup>er</sup> septembre 2020. Mais il voulait l'assortir d'obligations et d'implications restées opaques. L'arrêté qui devait la porter à 5 860 € le 1<sup>er</sup> septembre 2020 n'est pas paru.

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

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

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

## PRÉLÈVEMENTS

Sur chaque traitement brut, il est prélevé :

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

NB. La Cotisation additionnelle de solidarité pour l'autonomie ou C.A.S.A. n'est prélevée que sur le montant de certaines pensions.

## RAFP

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

Les sommes ainsi versées sont gérées par un conseil d'administration qui s'efforce de les faire fructifier essentiellement en bourse.

Chaque versement est transformé en points. La valeur d'acquisition qui était de 1 euro pour un point en 2003 est passée à 1,2452 points en 2020.

Au moment de la retraite, on additionne les points accumulés. Si le nombre dépasse 5 125 points, il donnera lieu au versement d'une rente viagère. Si ce nombre est inférieur à 5 125 points, il donnera lieu au versement d'un capital.

La valeur de service du point qui était de 0,04000 euro à sa création est passée à 0,04656 euro en 2020.



## ALLOCATIONS FAMILIALES

Elles sont versées aux personnes ayant au moins à charge deux enfants de moins de 20 ans. Elles dépendent du nombre d'enfants et désormais de la tranche de revenus du foyer.

### ALLOCATIONS FAMILIALES

Montants en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE*	RESSOURCES 2018 (plafonds* en vigueur du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020)		
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
2	< ou = 69 309 €	< ou = 92 381 €	> 92 381 €
3	< ou = 75 084 €	< ou = 98 156 €	> 98 156 €
4	< ou = 80 859 €	< ou = 103 931 €	> 103 931 €
Par enfant en plus	5 775 €	5 775 €	5 775 €

Montants en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Allocations familiales pour 2 enfants	131,95 €	65,97 €	32,99 €
Allocations familiales pour 3 enfants	301 €	150,51 €	75,26 €
Par enfant en plus	169,06 €	84,53 €	42,27 €
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus sauf pour l'ainé d'une famille de deux enfants	65,97 €	32,99 €	16,50 €
Allocation forfaitaire	83,44 €	41,72 €	20,86 €

\* Y compris, pour l'allocation forfaitaire uniquement, l'enfant de 20 ans pour qui celle-ci est accordée.

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

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

## SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Références : Titre IV du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié. Il est versé à tout agent de la Fonction Publique qui a au moins un enfant à charge. Lorsque les 2 parents sont agents de la Fonction Publique, il ne peut être versé qu'à un seul d'entre eux. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

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

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE BRUTE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANTS NETS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS NETS MENSUELS PLAFONDS
1	2,29	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24	8 %	183,56 €	284,03 €
Enfant supplémentaire	4,57	6 %	130,81 €	206,17 €



## ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

L'allocation journalière de présence parentale est une prestation qui peut vous être versée pour vous occuper de votre enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

### Conditions d'attribution :

- ▶ Vous remplissez les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales.
- ▶ Votre enfant à charge doit être âgé de moins de 20 ans, être atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou être victime d'un accident grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.
- ▶ Vous cessez ponctuellement votre activité professionnelle pour vous occuper de votre enfant. Si vous êtes salarié, vous devez faire une demande de congé de présence parentale auprès de votre employeur.
- ▶ Vous devez compléter une demande accompagnée d'un certificat médical détaillé, sous pli cacheté, précisant la nécessité de soins contraignants et de votre présence soutenue auprès de lui ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant. Le droit à l'AJPP est soumis à un avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie dont dépend votre enfant.

Montant (du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021).

Il vous sera versé mensuellement une somme d'allocations journalières représentant le nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (limité à 22 jours), au titre du congé de présence parentale. Le montant de l'allocation journalière de présence parentale, par jour, est de 43,83 euros pour un couple et 52,08 euros pour une personne seule.

L'AJPP peut être versée simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois.

Si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à 112,12 €, un complément mensuel de 112,12 € peut vous être versé. Ce complément n'est pas dû en cas d'interruption ou de fin de droits à l'AJPP. Pour recevoir ce complément vos ressources 2018 ne doivent pas dépasser un certain montant :

VOTRE SITUATION	COUPLES AVEC UN SEUL REVENU	PARENTS ISOLÉS OU COUPLES AVEC DEUX REVENUS
1 enfant	26 923 €	35 580 €
2 enfants	32 308 €	40 965 €
3 enfants	38 769 €	47 426 €
4 enfants	45 230 €	53 887 €
par enfant en plus		6 461 €

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

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

Le contrôle médical de l'Assurance maladie dont dépend l'enfant examine votre dossier. Il peut interrompre votre droit. Retirez votre dossier de demande auprès de votre CAF.

## CHAPITRES 2 : AIDES À LA MOBILITÉ

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

La circulaire du 21 juin 2018 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) définit les conditions d'attribution de l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il s'agit d'une aide financière non remboursable pour le paiement du 1er mois de loyer (provision pour charges comprises) ainsi que des frais d'agence et de rédaction de bail, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

Les montants maxima de l'aide accordée varient en fonction de la région d'affectation du demandeur :

- ▶ 900 € pour les agents affectés dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ainsi que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- ▶ 500 € pour les agents affectés dans les régions autres que celles citées ci-dessus.

Le montant de l'aide versée ne peut être supérieur au montant des dépenses réellement engagées par l'agent.





Elle s'adresse eux fonctionnaires civils stagiaires et titulaires de l'État :

- ▶ « Primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État, c'est-à dire ayant réussi un concours de la fonction publique ;
- ▶ ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville,
- ▶ et disposant d'un revenu fiscal de référence (RFR), pour l'année n-2 (si la demande est effectuée en année n), inférieur ou égal au revenu fiscal de référence minimal ouvrant droit au bénéfice du chèque vacances, dans la tranche de bonification la moins avantageuse, pour une seule part fiscale (un seul revenu au foyer du demandeur de l'AIP) ou deux parts fiscales (plus d'un revenu au foyer du demandeur). Le nombre de revenus au foyer du demandeur est apprécié à la date de la demande. En cas de changement de situation familiale entre l'année n-2 et l'année de la demande, le RFR sera reconstitué en fonction de la nouvelle situation.

La demande d'AIP doit être faite au moyen d'un formulaire spécifique, qui peut être téléchargé ou pré-rempli en ligne sur le site Internet [www.aip-fonctionpublique.fr](http://www.aip-fonctionpublique.fr).

L'agent adressera son formulaire de demande (accompagné des pièces justificatives nécessaires) à CNT DEMANDE AIP - TSA 92122 - 76934 ROUEN CEDEX 9, chargé de l'instruction des dossiers. Les demandes doivent être déposées dans les vingt-quatre mois qui suivent l'affectation et dans les quatre mois qui suivent la signature du contrat de location.

## INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Vous venez de changer d'affectation suite au mouvement inter ou intra ou après réintégration de CLM, CLD, etc. Vous pouvez prétendre, sous certaines conditions, au remboursement forfaitaire de vos frais de changement de résidence.

- ▶ Changement de résidence sur le territoire métropolitain. Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié.

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

Elle est conditionnée par le déménagement effectif de l'agent, (et éventuellement de son conjoint et ses enfants pour qu'ils soient pris en compte dans le calcul), 9 mois au maximum après la date d'installation dans le nouveau poste. La demande doit être faite dans les 12 mois qui suivent le changement de résidence administrative auprès du nouveau chef d'établissement. Il faut justifier d'au moins 5 ans de services dans la dernière résidence administrative (3 ans s'il s'agit de la première mutation dans le corps).

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

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

Aucune durée de service n'est exigée lorsque la mutation a pour objet de rapprocher le fonctionnaire de son conjoint fonctionnaire ou contractuel de la Fonction publique.

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

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

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

$I = 1137,88 + (0,07 \times VD)$  si le produit VD est supérieur à 5000

où :

*I est le montant de l'indemnité en euros,*

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

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

Conditions de ressources : le conjoint est pris en charge à condition que ses ressources annuelles ne dépassent pas le traitement minimum de la Fonction publique (indice nouveau majoré 309) ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3 fois et demi ce traitement minimum.

Les frais de changement de résidence ne doivent pas avoir été pris en charge par l'employeur du conjoint.

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



## QUI A DROIT À CETTE INDEMNITÉ ?

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

- ▶ Après suppression de poste (mesure de carte scolaire),
- ▶ promus à un nouveau grade ou dans un nouveau corps avec changement de poste imposé, ou soumis à obligation de mobilité,
- ▶ réintégrés à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée dans une résidence administrative différente de la résidence antérieure au congé, sous réserve de raisons de santé reconnues par le comité médical circulaire du 22 septembre 2000,
- ▶ réaffectés à l'issue d'un congé de formation dans une résidence différente de la résidence antérieure.

→ Y ont droit à 80 % les titulaires :

- ▶ Mutés sur leur demande après au moins 3 ans dans le premier poste ou 5 ans dans les suivants, y compris, avec les mêmes conditions de 3 et 5 ans, après CLM ou CLD si le changement d'affectation n'intervient pas pour des raisons de santé reconnues par le comité médical,
- ▶ sans condition de durée pour les rapprochements de conjoint (pas les simultanées) des couples de fonctionnaires (des trois Fonctions publiques) légalement mariés (circulaire FP n° 1348 du 4 avril 1979) ou pacsés (décret n° 2000-928 du 22 septembre 2000), si affectation dans le même département ou dans un département limitrophe.

En cas de mutation en simultanée, chacun des deux conjoints peut prétendre à l'indemnité s'il remplit les conditions.

→ N'y ont pas droit les collègues :

- ▶ En 1ère affectation (fonctionnaires stagiaires ou contractuels justifiant d'au moins 5 ans de services antérieurs, dont l'année de stage, services de vacataires exclus),
- ▶ mutés pour raisons disciplinaires,
- ▶ après disponibilité pour convenance personnelle,
- ▶ en retour de stage de formation professionnelle ou de congé de mobilité,
- ▶ en affectation à titre provisoire note de service n° 92-290 du 7 octobre 1992,
- ▶ ne remplissant pas les conditions de 3 et 5 ans.

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

Il faut justifier d'au moins 4 ans de services sur le territoire européen de la France ou dans le département d'outre-mer d'affectation ; pour apprécier cette durée de services, il n'y a pas lieu de tenir compte des mutations intervenues, suivant le cas, sur le territoire européen de la France ou dans le département d'Outre-mer considéré.

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

Par ayants droit, il faut entendre :

- ▶ Le (la) conjoint(e) au sens du Code civil à condition que ses ressources personnelles soient inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340 (indice nouveau majoré 321, soit 17 835,88 €) ou que la totalité des ressources du ménage n'excède pas trois fois et demi ce même traitement ;
- ▶ les enfants scolarisés de moins de 20 ans, à charge au sens prévu par la législation sur les prestations familiales ; les enfants infirmes atteints d'une incapacité d'au moins 80 % ;
- ▶ les descendants non assujettis à l'impôt sur le revenu, vivant habituellement sous le toit du fonctionnaire muté. Le fonctionnaire muté peut obtenir pour rejoindre son poste un billet d'avion pour lui-même et, le cas échéant, ses ayants droit (la prise en charge sera de 80 % ou de 100 % selon le motif du changement de résidence visé dans l'article 19 alinéa 1 ou 2 du décret n°89-271 du 12 avril 1989 modifié).

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

L'indemnité est calculée selon la formule suivante :

$$I = 568,18 + (0,37 \times DP), \text{ le produit DP est inférieur à } 4\,000.$$

ou :

$$I = 953,57 + (0,28 \times DP), \text{ si le produit DP est entre } 4\,000 \text{ et } 60\,000.$$

ou :

$$I = 17\,470,66 \text{ si le produit DP est supérieur à } 60\,000.$$

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

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

\* Distances entre Paris et le département d'Outre-mer ou la collectivité d'Outre-mer :  
 Guadeloupe : 6 793 km // Guyane : 7 074 km // Martinique : 6 859 km  
 La Réunion : 9 345 km // Mayotte : 8 027 km // St-Pierre-et-Miquelon : 4 279 km

**Distances entre les DOM :**

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



### **Exemple de calcul :**

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

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

$DP = 9\ 345 \times 4 = 37\ 380$  qui est compris entre 4 000 et 60 000.

$I = 953,57 + (0,28 \times DP) = 953,57 + (0,28 \times 37\ 380) = 11\ 419,97$  euros.

L'agent ayant muté sur sa demande, l'article 19.2 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 prévoit que l'indemnité forfaitaire est soumise à un abattement de 20 % (sauf pour Mayotte). D'où  $I = 11\ 419,97 \times 0,80 = 9\ 135,98$  €.



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

### TEMPS DE TRAVAIL

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

Leurs obligations de service ont été définies par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié en 2006 et en 2011.

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

➡ La durée quotidienne du travail ne peut dépasser dix heures.

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

### ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

L'on sait que dans les services académiques en particulier, existe la possibilité d'**horaires variables**. Dans ce cas, un décompte exact du temps de travail de chaque agent est mis en place (généralement par l'installation d'une pointeuse)



## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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

En 2020, le CET peut être alimenté dans la limite de 70 jours :

- des jours de congés annuels, mais l'agent doit néanmoins prendre au moins 20 jours de congés par an,
- des jours en RTT.

Lorsque le CET a atteint 15 jours, l'agent peut épargner en 2020, 20 jours au maximum.

## JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Cette journée, instituée par la loi 2004-626 du 30 juin 2004, la loi 2008-351 du 16 avril 2008 et la circulaire du 9 mai 2008, a surtout pour nos personnels, allongé la durée de l'année de travail qui était de 1 600 h et l'a portée à 1 607 h. Tout au long de sa carrière, le fonctionnaire pourra s'absenter, de droit, de son service. Outre les congés payés, il existe d'autres situations bien définies réglementairement.

### À noter :

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

### Textes de référence

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

## CHAPITRE 4 : ABSENCES

### A - ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

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

#### MARIAGE

Mariage / pacs : éventuellement, 5 jours ouvrables au plus, sous réserve de justifier la nécessité du mariage hors vacances. Absence rémunérée. Instruction FP du 23.03.50 et Lettre FP du 07.05.01.

#### MATERNITÉ

Une fonctionnaire ou une contractuelle enceinte n'a pas obligation d'informer son supérieur hiérarchique de sa grossesse. (Articles L 1225-1 à L 1225-6 du code du travail qui s'applique aux personnels de l'EN, titulaires ou non, pour la réglementation de la santé et de la sécurité). La seule obligation de déclaration concerne la Sécurité sociale : avant la fin de la 14<sup>e</sup> semaine. La loi impose uniquement d'informer l'employeur avant de partir en congé de maternité.

Si vous informez votre supérieur hiérarchique de votre grossesse, un aménagement des horaires est possible à partir du 3<sup>e</sup> mois.

Durée du congé :

- ▶ 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> enfant ; 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal. 3<sup>e</sup> enfant et au-delà : 8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal.
- ▶ Naissance gémellaire : 12 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal. Triplés et plus : 24 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal.
- ▶ La femme enceinte de jumeaux ou d'un enfant de rang 3 ou plus a la possibilité de rallonger la durée du congé prénatal dans la limite de 4 semaines pour des jumeaux et de 2 semaines à partir du 3<sup>e</sup> enfant.



- ▶ Quels que soient le rang et le nombre d'enfants à naître, la femme enceinte peut demander, sous réserve d'une prescription médicale, le report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal. Ce report ne peut pas dépasser 3 semaines.
- ▶ Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines pour grossesse pathologique. Le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines pour couches pathologiques. Ces congés sont considérés comme des congés de maternité.
- ▶ Le congé d'adoption est accordé dans les mêmes conditions que le congé de maternité en ce qui concerne le congé postnatal. Il peut être fractionné entre la mère et le père adoptifs, en deux parties au maximum, dont la plus courte ne peut être inférieure à 4 semaines.
- ▶ En congé de maternité ou d'adoption, l'agent est rémunéré à plein temps même s'il est à temps partiel. Il est en activité et conserve ses droits à l'avancement et à la retraite. Pour les agents non titulaires, la rémunération à plein traitement est acquise après 6 mois de service.

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

- ▶ Séances de préparation à l'accouchement sans douleur, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service ;
- ▶ aménagements éventuels d'horaires de service à partir du début du 3ème mois de grossesse, et en principe dans la limite d'une heure par jour, pour limiter autant que faire se peut les jours de déplacement et éviter les transports aux heures de pointe ;
- ▶ examens médicaux obligatoires avant et après l'accouchement, si impossible hors heures de service.

**Rubéole** : l'autorisation d'absence est automatique et immédiate pour toute collègue enceinte présentant un test sérologique négatif à la rubéole, dans les trois premiers mois de la grossesse. Le congé expire soit à la fin de l'épidémie, soit au début du 4ème mois de la grossesse. Arrêté du 3 mai 1989.

## NAISSANCE

Congés de naissance et de paternité, congé supplémentaire de naissance Article 69 de la loi du 20 avril 2016 qui modifie le 5° de l'article 34 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant statut général de la fonction publique :

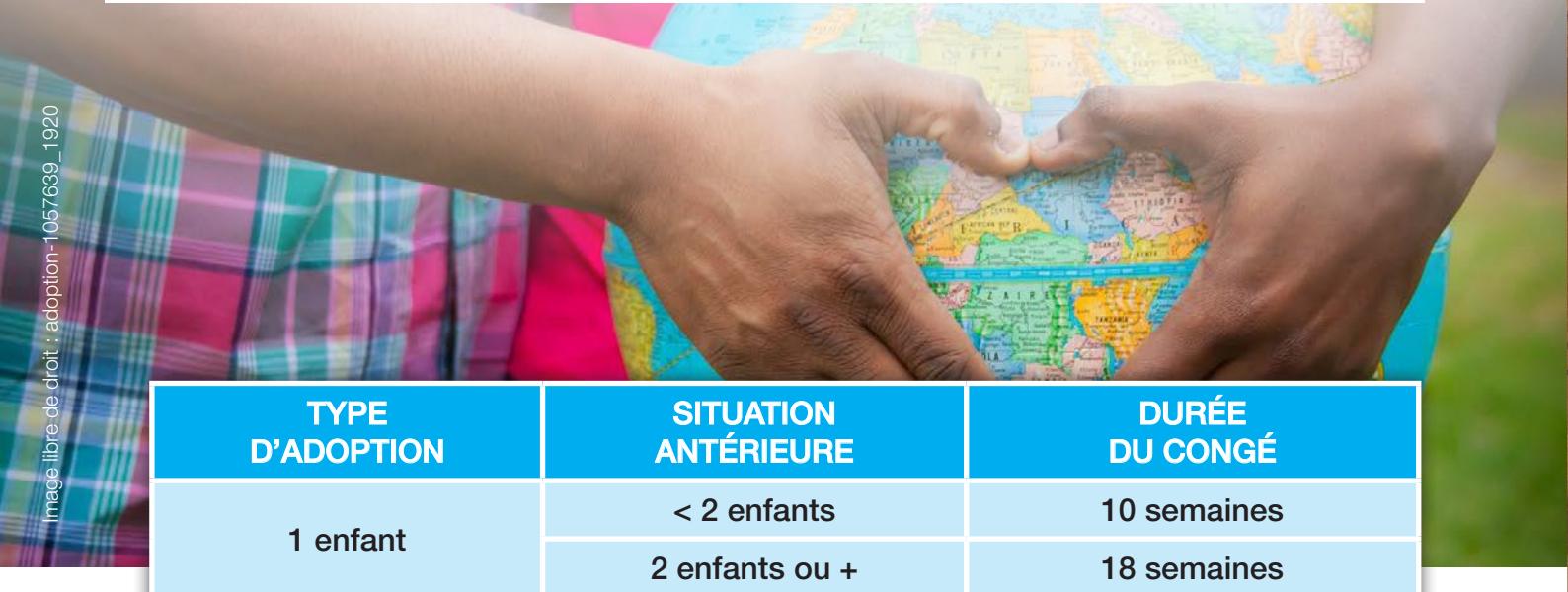
- 3 jours ouvrables, consécutifs ou non, dans une période de 15 jours entourant la naissance.
- 11 jours consécutifs.

**À noter** : « Ce congé peut être fractionné en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à sept jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de dix-huit jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée à la demande du fonctionnaire, en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à sept jours » « Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant ».

## ADOPTION

Congé pour adoption d'un enfant par l'un des adoptants ou réparti entre parents adoptifs, en deux parties au maximum, dont la plus courte au moins de 4 semaines. Le conjoint non bénéficiaire a, lui, droit au congé de 3 jours consécutifs ou non lors de l'arrivée de l'enfant, dans une période de 15 jours entourant cette arrivée. Congé à plein traitement, même pour un agent exerçant à temps partiel. Par ailleurs, disponibilité de 6 semaines si déplacement à l'étranger, en DOM ou en TOM.

Image libre de droit : adoption-1057639\_1920



TYPE D'ADOPTION	SITUATION ANTÉRIEURE	DURÉE DU CONGÉ
1 enfant	< 2 enfants	10 semaines
	2 enfants ou +	18 semaines
Plusieurs	-	22 semaines

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

## CONGÉ PARENTAL

De droit après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Il prend fin au plus tard au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou à expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, âgé de moins de 3 ans. Si l'enfant adopté a plus de 3 ans, le congé ne peut excéder une année. Le congé parental peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit. Il est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Les droits à l'avancement d'échelon et à la retraite sont maintenus pour une durée de 5 ans. Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020.



## CONGÉS POUR MALADIE DE L'ENFANT



- ▶ **Congé de présence parentale** pour maladie grave, accident, handicap d'un enfant : un an maximum, première période de 4 mois au plus. Non rémunéré. Loi du 11.01.84 et Décrets 2001-105, 2001-106 et 2006-536.
- ▶ **Soins ponctuels à un enfant malade** ou garde d'enfant : absence accordée, sur justification, aux personnels assurant la charge d'un enfant. Âge limite des enfants : 16 ans. Pas de limite d'âge si enfant handicapé. Absence rémunérée, non récupérable si contingent annuel non dépassé. Circ. FP n° 1475 du 20.07.82.-Circ. 83-164 du 13.04.83.

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

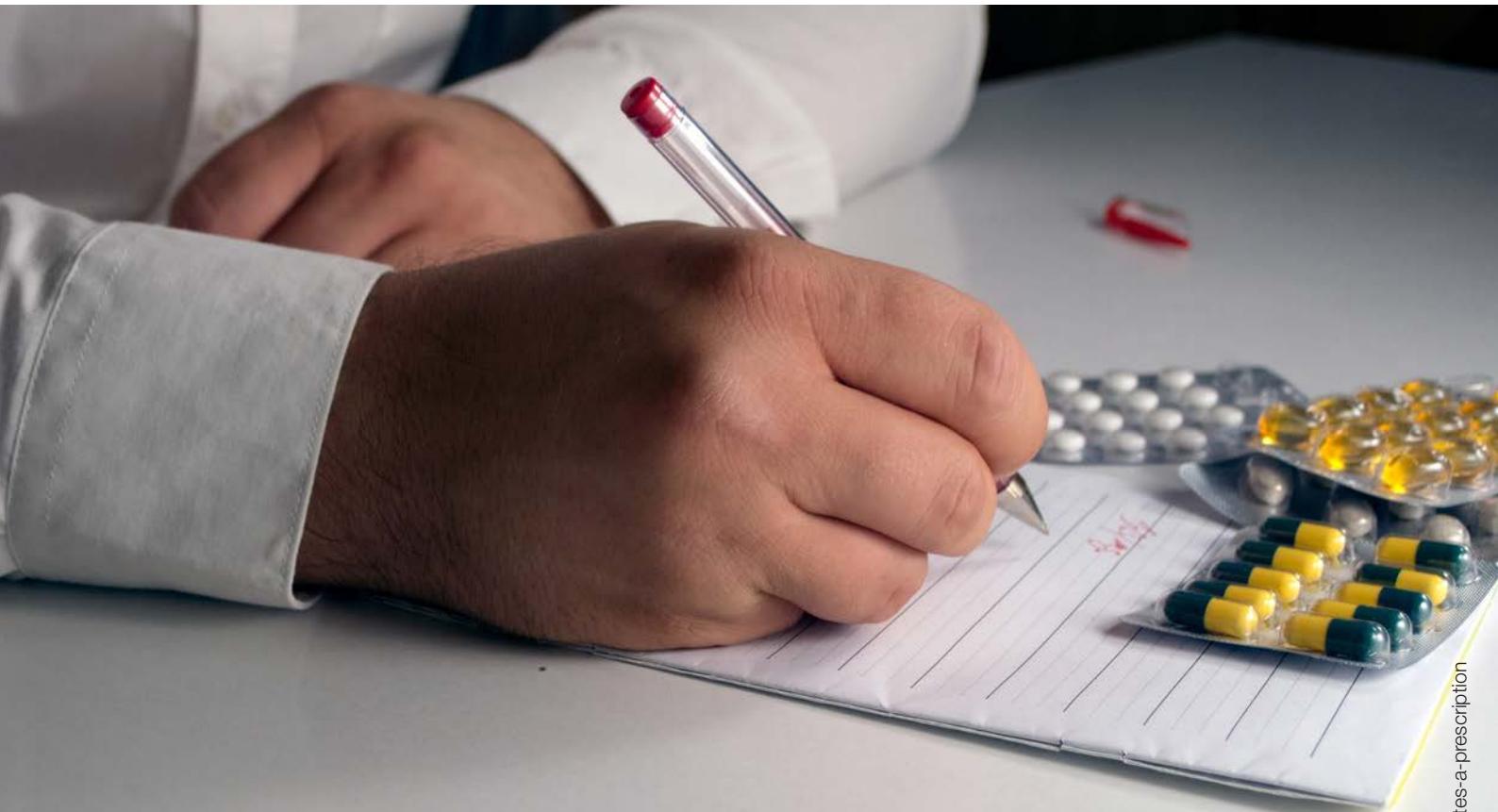
## B - ABSENCES POUR MALADIE

Comme tout un chacun, le fonctionnaire peut tomber malade. Les textes cadrent nos droits pour les congés maladie.

**Attention** : le calcul des jours de congé se fait en remontant un an en arrière. Exemple : vous prenez un congé de maladie de 15 jours à compter du 1<sup>er</sup> octobre ; si vous avez pris, depuis le 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente, 2 mois et 20 jours de congé, les 5 derniers jours de votre nouveau congé seront payés à demi-traitement. En principe, après 6 mois : visite médicale d'aptitude, et prolongation soumise à l'avis du Comité médical départemental. Idem après 12 mois consécutifs. Poste conservé. Compte pour l'avancement et pour les annuités de retraite. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Pour raison médicale de 48 h maximum sans certificat médical (fatigue, malaise, courte indisposition...), ou imprévu de dernière minute, par usage et par tolérance : 3 fois par année scolaire.

**Attention** : il ne s'agit que d'un usage propre au second degré, à la libre décision du chef d'établissement. La circulaire qui autorisait ces absences sans préavis pour motifs de santé ou personnels n'existe plus.





## LE JOUR DE CARENCE POUR MALADIE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli. Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : article 115.

La rémunération est due à partir du 2e jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lors du 2<sup>e</sup> arrêt de travail :

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

Le jour de carence ne s'applique pas non plus aux congés suivants :

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

## LONGUE MALADIE

Trois ans maximum par tranches de 3 ou 6 mois au plus, si la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Poste conservé. Compte pour l'avancement. Traitement intégral la première année, demi-traitement ensuite, complété par la mutuelle. Liste (indicative) des maladies ouvrant droit à CLM. Attention. Si un congé de longue maladie est accordé pendant un congé de maladie ordinaire, celui-ci est requalifié en congé de longue maladie. Veiller en cas de prolongation à obtenir un congé de longue durée après la première année de congé de longue maladie sans attendre la fin des droits à CLM. Arrêtés du 14.03.1986 et du 01.10.97.

## LONGUE DURÉE

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

## TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

À l'issue d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, il est possible de demander un temps partiel pour raison thérapeutique.

Durée : trois mois renouvelables, dans la limite d'un an pour une même affection. Ne peut être inférieur à un mi-temps. Intégralité du traitement. Certificat médical favorable du médecin traitant et avis concordant du médecin agréé par l'administration. En cas de désaccord, saisie du Comité médical. Condition d'attribution : la reprise à temps partiel doit favoriser l'amélioration de l'état de santé, la rééducation ou la réadaptation à un nouveau poste. Loi 86-14 article 34bis, modifié par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017-art.8. Non titulaires : Décret n°86-83 art.2 et code de la sécurité sociale art. L323-3.

## CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE

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

## AUTRES RAISONS POSSIBLES D'ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

- ▶ **Congé de solidarité familiale** : ouvert aux fonctionnaires titulaires et stagiaires. Il peut être fractionné. Le congé est non rémunéré mais il est possible de percevoir des allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le montant de l'allocation est de 55,37 € par jour. Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010.
- ▶ **Motifs personnels** : toujours sous réserves des nécessités du service, le fonctionnaire peut se voir accorder : 5 jours ouvrables pour mariage du fonctionnaire, 3 jours ouvrables pour maladie très grave ou décès du conjoint. Pour toute autre raison, l'autorisation résulte de la bonne volonté du supérieur hiérarchique. Toutefois, une circulaire du 20 juillet 1982 accorde 12 jours ouvrables par an pour garder un enfant malade, à partager entre les conjoints.

## C - AUTRES ABSENCES

### CONCOURS

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



## EXAMENS UNIVERSITAIRES

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

## MOTIFS PERSONNELS

L'autorisation éventuelle pour affaire urgente, convocation judiciaire (toujours de droit toutefois, et à plein traitement, pour jury d'assises), rendez-vous administratif, examen, déménagement impératif, convocation médicale urgente... n'existe plus : la circulaire du 26 février 1927 a été abrogée, il faut donc négocier l'autorisation d'absence avec son chef de service.

## DROIT DE RETRAIT

L'agent peut se **retirer** d'une situation de travail sans aucune sanction ni retenue de traitement s'il a un motif raisonnable de penser que cette situation présente « **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle d'autrui** ». Il se doit de reprendre le travail dès que le danger a disparu. Articles 5-6 et 5-7 du décret 95-680 du 9 mai 1995 insérés dans le Code de la Fonction publique - Conseil d'Etat, 2 juin 2010.

## ABSENCE POUR GRÈVE

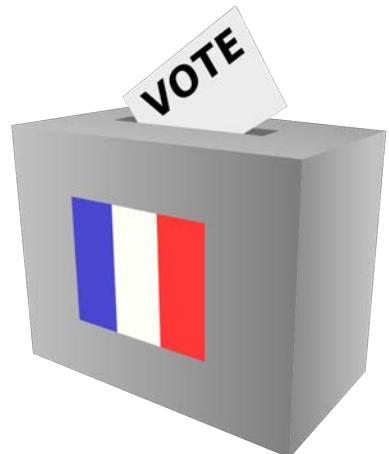
Vous n'avez pas à vous déclarer gréviste, c'est au chef d'établissement ou de service de constater l'absence et de la déclarer. Vous n'avez à signer aucune liste, aucun formulaire ni répondre à aucune enquête écrite, avant ou après la grève.

Vous êtes couvert par tout préavis de grève déposé par n'importe quelle organisation syndicale, même si vous n'êtes pas adhérent de cette organisation.

## ABSENCES POUR FÊTES ET CÉRÉMONIES RELIGIEUSES

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

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



## ABSENCES POUR FONCTIONS ÉLECTIVES

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



## L'HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

Le SNALC étant représentatif grâce au siège qu'il a obtenu au Comité technique ministériel, chaque section d'établissement est habilitée n'importe où en France à solliciter du chef d'établissement ou de service une heure mensuelle d'information syndicale. La demande doit en être déposée au moins 48 h à l'avance. Toute personne affectée à l'établissement, qu'elle soit ou non adhérente, a le droit de participer à la réunion. Mais elle ne peut assister qu'à une réunion par mois. Si la réunion est fixée à la dernière heure de la journée, elle peut se prolonger au-delà d'une heure. Un représentant syndical extérieur à l'établissement peut participer à une réunion locale.

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



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

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

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Examine les propositions de suppression ou de création d'enseignement, de poste, le Tableau de Répartition des Moyens par Discipline (TRMD), le montant et la répartition des crédits d'enseignement, le règlement intérieur de l'établissement, donc le régime des sanctions et des récompenses, les modalités de recrutement des assistants d'éducation. Il doit comporter trois élus au titre des personnels administratifs, de santé et sociaux désignés au scrutin uninominal à la majorité absolue par leurs pairs.

### LA COMMISSION PERMANENTE

Lors de sa première réunion, le conseil d'administration élit un représentant parmi les personnels administratifs, de santé et sociaux élus pour faire partie de la commission permanente. La commission permanente examine obligatoirement et préalablement la plupart des questions soumises au conseil d'administration (articles R. 421-2, R. 421-40 et R. 421-41 du code de l'éducation)

### LE CONSEIL DE DISCIPLINE

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

## LE COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Il a pris plus d'importance à la suite de la loi du 11 février 2005 relative aux droits des personnels en situation de handicap, mais aussi en matière de dispositions relatives aux incendies, aux risques majeurs, aux obligations en matière de stage et de suivi de stage. En application de la loi du 6 août 2019 et du décret à paraître, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être prochainement fusionné avec le comité technique.

## DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Obligatoire depuis 2002, il est rédigé, mis à jour annuellement et tenu à disposition par le chef d'établissement. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels dont les risques psycho-sociaux auxquels sont exposés tous les personnels qui travaillent dans les établissements afin d'organiser la prévention.

## REGISTRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

Dans chaque établissement, il est mis à disposition des personnels. Il leur permet d'y inscrire toute observation qu'ils jugent opportune, de signaler un problème ou de faire une proposition de prévention des risques professionnels.

## DISPONIBILITÉ

	À DEMANDER PAR VOIE HIÉRARCHIQUE AVANT LE...	ANCIENNÉTÉ REQUISE / ACCORD RECTORAT	DURÉE / SALAIRE
Disponibilité pour convenance personnelle	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février(1 <sup>er</sup> degré)	0 / oui	1 an nouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Disponibilité pour études	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février(1 <sup>er</sup> degré)	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Congé de formation professionnelle	Contacter la section académique du SNALC	0 / oui	3 ans dans la carrière / 85 % du trait. antérieur plafonné ind. majoré 543 / D. 2007-1470 du 15/10/2007
Disponibilité pour suivre le conjoint	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février(1 <sup>er</sup> degré) ou selon nécessité	0 / de droit	Tant que dure la séparation / D.85-986 du 16/09/85
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février(1 <sup>er</sup> degré) ou selon nécessité	0 / de droit	Jusqu'aux 12 ans de l'enfant / D.2020-529 du 5/05/2020
Congé parental	2 mois au moins avant début de ce congé	0 / de droit	Jusqu'au 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant / 0
Disponibilité pour fonder / reprendre une entreprise	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février(1 <sup>er</sup> degré) ou selon nécessité	3 ans / oui	2 ans / 0
Disponibilité pour soigner un parent malade	Selon nécessité	0 / de droit	Variable selon le cas / 0



# FICHES MÉTIERS

**30 ► Attachés d'administration de l'État (AAE)**

**33 ► Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)**

**37 ► Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)**

**40 ► Infirmières**

**43 ► Assistants de service social (ASS)**

**45 ► Conseillers Techniques de Service Social (CTSS)**

**47 ► Médecins scolaires**

**49 ► Techniciens de recherche et de formation (TRF)**

**51 ► Conservateurs de bibliothèque**

**53 ► Bibliothécaires**

**55 ► Bibliothécaires assistants spécialisés (BIAS)**

**57 ► Magasiniers de bibliothèque**

**59 ► Comment choisir un « bon syndicat » ?**

**60 ► Les dix recommandations du SNALC pour être plus fort au travail**

## ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT (AAE)

Les attachés d'administration de l'État (A.A.E.) sont un **corps interministériel de catégorie A** qui compose la structure du ministère, par ses membres dans les rectorats, les inspections académiques et les lycées et collèges. Si l'on en croit le bilan social du ministère, ils sont au nombre de 8 500. Dans les lycées surtout mais aussi dans les collèges, ils portent le titre d'adjoint gestionnaire. Bien que le corps ait disparu depuis des décennies, ils sont encore souvent appelés « intendants » par les professeurs.





## COMMENT DEVENIR ATTACHÉ ?

- ▶ Par la voie des **instituts régionaux d'administration**,
- ▶ Par la voie de **concours externes** ouverts aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplômes de niveau II,
- ▶ Par la voie de **concours internes** ouverts aux fonctionnaires et agents de l'État qui justifient de quatre années au moins de services publics,
- ▶ Par **liste d'aptitude** ouverte aux candidats classés en catégorie B qui justifient d'au moins 9 années de services publics dont 5 au moins de services civils effectifs,
- ▶ Par **examen professionnel** ouvert aux candidats fonctionnaires de l'État qui justifient d'au moins six années de services publics dans un corps de catégorie B.

## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ATTACHÉS

L'évolution de carrière des attachés d'administration de l'État permet de devenir :

### ▶ ATTACHÉ D'ADMINISTRATION **PRINCIPAL**

Il faut avoir accompli au moins trois ans effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emploi de catégorie A et avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon du grade d'attaché.

### ▶ ATTACHÉ PRINCIPAL **HORS CLASSE**

Le grade d'attaché d'administration hors classe accessible par la voie de la sélection au choix est réservé aux seuls attachés principaux ayant atteint au moins le sixième échelon de leur grade.

## INDEMNITÉS DES ATTACHÉS

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

Pour ce faire, ils sont répartis en quatre groupes de fonctions :

- ▶ Le **groupe I** comprend des fonctions d'encadrement supérieur telles que chef de division dans un rectorat ou adjoint gestionnaire agent comptable d'un regroupement à sept E.P.L.E. Le montant de l'IFSE est d'environ 1111 euros par mois (685 seulement pour les agents logés par NAS)
- ▶ Le **groupe II** comprend des fonctions d'encadrement à responsabilités et ou technicités importantes telles que chef de division dans une DSDEN coordinateur paye ou adjoint gestionnaire agent comptable d'un regroupement de 3 à 6 E.P.L.E. Le montant de l'IFSE peut être de 845 euros par mois (452 euros si logés par NAS)
- ▶ Le **groupe III** comprend des fonctions d'encadrement intermédiaire et ou à technicité particulières telles que chef de bureau ou adjoint gestionnaire agent comptable de moins de 3 EPLE (685 euros par mois ou 385 euros si logés par NAS)

- ➡ Le **groupe IV** comprend des chargés d'études et des fonctions usuelles. L'IFSE peut être de 529 euros par mois (289 euros si logés par NAS)

Les indemnités sont tellement différentes d'une académie à l'autre que le ministère envisage de les faire converger.

## RÉMUNÉRATION DES ATTACHÉS

« Les attachés principaux devraient bénéficier d'un nouveau 10<sup>e</sup> échelon (indice brut 1015) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Cet échelon sera accessible après 3 ans passés dans le 9<sup>e</sup> échelon »

	Échelon	Brut	Majoré	Durée	Montant
ATTACHÉ	1	434	383	1 an 6 mois	1 794,75 €
	2	457	400	2 ans	1 874,41 €
	3	483	418	2 ans	1 958,76 €
	4	512	440	2 ans	2 061,85 €
	5	551	468	2 ans 6 mois	2 193,06 €
	6	600	505	3 ans	2 366,44 €
	7	635	532	3 ans	2 492,97 €
	8	672	560	3 ans	2 624,17 €
	9	712	590	3 ans	2 764,75 €
	10	772	635	4 ans	2 975,63 €
	11	810	664	-	3 111,52 €
ATTACHÉ PRINCIPAL	1	579	489	2 ans	2 291,47 €
	2	626	525	2 ans	2 460,16 €
	3	672	560	2 ans	2 624,17 €
	4	725	600	2 ans	2 811,62 €
	5	778	640	2 ans	2 999,06 €
	6	830	680	2 ans 6 mois	3 186,50 €
	7	879	717	2 ans 6 mois	3 359,88 €
	8	929	755	3 ans	3 537,95 €
	9	979	793	-	3 716,02 €
	10	1015	972		
HORS CLASSE	1	784	645	2 ans	3 022,49 €
	2	834	683	2 ans	3 200,56 €
	3	882	719	2 ans	3 369,25 €
	4	929	755	2 ans 6 mois	3 537,95 €
	5	979	793	3 ans	3 716,02 €
	6	1022	826	-	3 870,66 €
	Échelon spécial	HEA	890	1 an	4 147,13 €
	Échelon spécial	HEA 2	925	1 an	4 311,14 €
	Échelon spécial	HEA 3	972	-	4 531,39 €



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

Les **SAENES**, héritiers des anciens secrétaires d'administration scolaire et universitaire (SASU), sont un **corps interministériel de catégorie B**. On les rencontre dans la plupart des établissements scolaires, les rectorats et les inspections académiques. Ils sont aussi parfois gestionnaires dans des collèges. D'après le bilan social du ministère, ils seraient environ 15 000.

## COMMENT DEVENIR SAENES ?

### 1 Par concours **externe**

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

### 2 Par concours **interne**

- ▶ **de classe normale**, on peut se présenter au concours interne si l'on est déjà fonctionnaire ou agent non titulaire de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière ou militaire, que l'on y soit en activité ou en détachement ou en congé parental. Il faut en outre pouvoir justifier d'au moins quatre ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année où l'on se présente au concours.
- ▶ **de classe supérieure**, ce concours est ouvert aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale ou aux militaires en activité ou en détachement ou en congé parental. Il faut aussi et surtout justifier de quatre années de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année où l'on se présente au concours.

## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES SAENES

Les SAENES sont chargés de tâches administratives ou financières ou comptables dans un établissement scolaire ou dans un service académique ou dans les services centraux. C'est ainsi qu'ils peuvent être nommés gestionnaires et donc bénéficier à ce titre d'un logement par nécessité absolue de service. Ils peuvent également être chargés de rédaction ou d'animer une équipe. Enfin, on peut les trouver assistants de direction.

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

Un SAENES de classe normale peut accéder au grade de SAENES de classe supérieure par un **examen professionnel** : il faut alors justifier d'une année passée dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade de classe normale et d'au moins trois années de services publics dans un corps de catégorie B

Un SAENES de classe normale peut aussi accéder au grade de SAENES de classe supérieure par le **tableau d'avancement** donc par le choix après consultation de la commission administrative paritaire académique du corps. Il faut pour cela justifier d'au moins une année dans le 6<sup>e</sup> échelon du grade de SAENES de classe normale et d'au moins 5 années de services publics dans un corps de catégorie B.

Un SAENES de classe supérieure peut accéder au grade de SAENES de classe exceptionnelle par un **examen professionnel**. Il faut pour cela être déjà SAENES de classe supérieure dans le 6<sup>e</sup> échelon et justifier de trois années de services effectifs dans un corps de catégorie B.

Un SAENES de classe supérieure peut aussi accéder au grade de SAENES de classe exceptionnelle s'il est inscrit sur le **tableau d'avancement** et après consultation de la **commission administrative paritaire académique de son corps**, mais à condition d'avoir passé au moins un an dans le 7<sup>e</sup> échelon de la classe supérieure et justifier d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou équivalent.

Un SAENES peut aussi devenir **attaché d'administration** « au choix » par inscription sur une liste d'aptitude et après la consultation de la commission administrative paritaire. Les candidats doivent justifier d'au moins 9 années de services publics dont 5 au moins dans le corps.

## RÉMUNÉRATION DES SAENES

Les SAENES comme les autres personnels administratifs ont fait l'objet de mesures de revalorisation étaillées de 2016 à 2018. On publie ci-après les tableaux de rémunération actuels.

Toutefois, on se doit de signaler que les augmentations d'indices décidées par l'ancien gouvernement nommé par M. Hollande ont été remises en question par le nouveau gouvernement nommé par M. Macron au motif que ces augmentations n'avaient pas été budgétisées et que l'état ne pouvait en assurer le paiement. Ainsi, les tableaux relatifs aux nouvelles rémunérations à partir de 2018 ont été reportées d'un an, par un décret du 21 décembre 2017.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, le point d'indice vaut 56,2323 euros par an ou 4,6860 euros par mois.



## INDEMNITÉS DES SAENES

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

Tous les agents y ont droit, y compris les agents en congé annuel, en RTT, en congé de formation, en congé pour formation syndicale, en arrêt de travail suite à un accident de travail ou de trajet et bien entendu les agents en congé de maternité ou en congé d'adoption. En bénéficient aussi les agents en congé de maladie ordinaire au moins pour les trois premiers mois. Ces indemnités sont réduites de moitié à partir du 4<sup>e</sup> mois de congé de maladie ordinaire et jusqu'au 12<sup>e</sup> mois.

En sont privés les agents en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

**Attention :** si l'agent a commencé par un congé de maladie ordinaire et qu'ensuite, ce congé a été transformé à titre rétroactif en congé de longue maladie ou de longue durée à titre rétroactif, il garde le bénéfice des indemnités qui lui ont été versées jusqu'à la date de la décision.

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

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

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

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

Tous les quatre ans, on réexamine la situation indemnitaire de l'agent s'il n'a pas changé de poste. On peut aussi modifier le montant de l'I.F.S.E. en cas de changement de grade.

- On a constaté un montant d'I.F.S.E. compris entre 5330 euros et 6840 euros selon le grade pour les personnels non logés du **groupe I**.
- On a constaté un montant d'I.F.S.E. compris entre 2345 euros et 3335 euros selon le grade pour les **personnels logés du groupe I**.
- On a constaté un montant d'I.F.S.E. compris entre 5330 euros et 6130 euros selon le grade pour les personnels du **groupe II**.
- On a constaté un montant d'I.F.S.E. compris entre 4845 euros et 5185 euros selon le grade pour les personnels du **groupe III**.

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

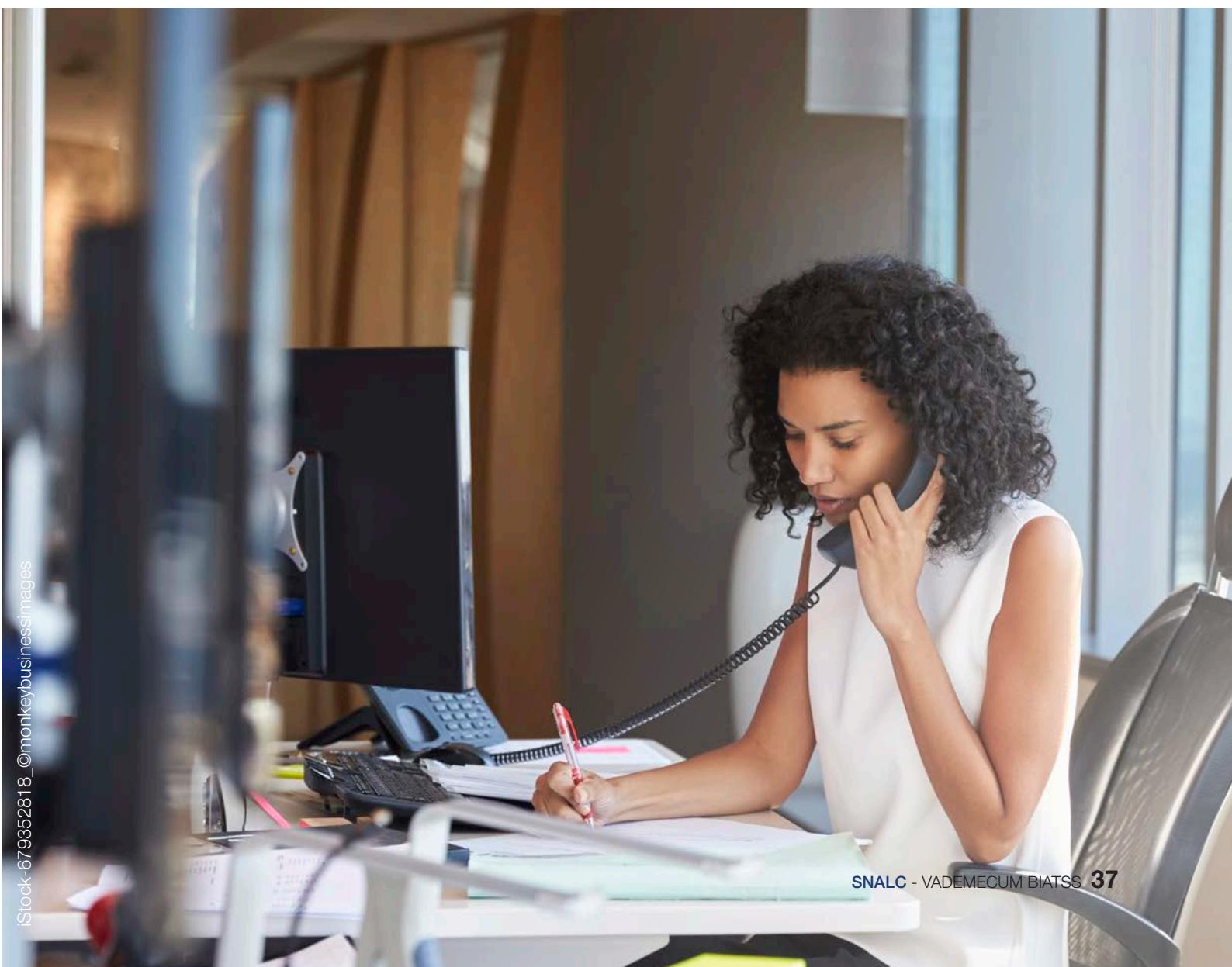
## TRAITEMENT DES SAENES

	Échelon	Indice net	Durée de l'échelon	Montant
SAENES DE CLASSE NORMALE	1	343	2 ans	1 607,31
	2	349	2 ans	1 635,42
	3	355	2 ans	1 663,54
	4	361	2 ans	1 691,66
	5	369	2 ans	1 729,14
	6	381	2 ans	1 785,38
	7	396	2 ans	1 855,67
	8	415	3 ans	1 944,70
	9	431	3 ans	2 019,68
	10	441	3 ans	2 066,54
	11	457	3 ans	2 141,51
	12	477	4 ans	2 235,23
	13	503	-	2 357,07
SAENES DE CLASSE SUPÉRIEURE	1	356	2 ans	1 668,22
	2	362	2 ans	1 696,34
	3	369	2 ans	1 729,14
	4	379	2 ans	1 776,00
	5	390	2 ans	1 827,55
	6	401	2 ans	1 879,10
	7	416	2 ans	1 949,39
	8	436	3 ans	2 043,11
	9	452	3 ans	2 118,08
	10	461	3 ans	2 160,26
	11	480	3 ans	2 249,29
	12	504	4 ans	2 361,76
	13	514	-	2 502,34
SAENES HORS CLASSE	1	392	1 an	1 836,92
	2	404	2 ans	1 893,15
	3	419	2 ans	1 963,44
	4	441	2 ans	2 066,54
	5	465	2 ans	2 179,00
	6	484	3 ans	2 268,04
	7	508	3 ans	2 380,50
	8	534	3 ans	2 502,34
	9	551	3 ans	2 582,00
	10	569	3 ans	2 665,35
	11	587	-	2 750,70



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

Les **ADJAENES** sont un corps interministériel de **catégorie C**. Ce sont eux qui soutiennent la machine avec leurs 24 000 fonctionnaires répartis dans tous les bureaux et tous les établissements. Ils sont les lointains héritiers des agents de bureau, des agents techniques de bureau, des sténo dactylos et des commis, quatre grades principaux aux obligations bien précises et du temps où il était impensable à un fonctionnaire de catégorie A de toucher la moindre machine à écrire ! Depuis, ces corps ont été complètement restructurés, transformés, le 4<sup>e</sup> grade a été supprimé. Le progrès technique, l'informatique ont profondément bouleversé le métier. Mais ces « petites mains » comme on appelle parfois les personnes qui travaillent dans la haute couture sont aussi indispensables dans notre ministère.



## COMMENT DEVENIR ADJAENES ?

Par concours externe et interne et sans concours

Les derniers concours ont eu lieu en avril 2020 (en fait en juillet !)

En 2019, l'État a proposé **341** postes au concours externe, **417** postes au concours interne, **90** postes sans concours, **36** postes par le PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales de l'État) ouvert aux candidats âgés entre 16 et 28 ans révolus sans diplôme ou munis d'un diplôme inférieur au baccalauréat et aux candidats âgés de plus de 45 ans au chômage de longue durée)

- ➡ Les postes réservés aux bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre : 146 par concours externe et 21 sans concours.
- ➡ Les postes offerts par la voie contractuelle aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (83 postes au concours externe et 24 sans concours).

## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ADJAENES ?

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

- ➡ d'ADJOINT PRINCIPAL de **2<sup>e</sup> classe ou C2**, il faut avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon du grade de C1 et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.
- ➡ d'ADJOINT PRINCPAL DE **1<sup>ere</sup> classe ou C3**, il faut être au grade de C2 avec au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de C2 et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.

## INDEMNITÉS DES ADJAENES

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

En application de ce régime, les ADJAENES sont répartis en deux groupes de fonctions. L'adminis-tration a en principe notifié à chaque agent dans quel groupe il est classé, **mais beaucoup d'entre eux n'ont jamais reçu cette notification**. Le classement se fait selon la fonction et le niveau de responsabilité occupée.

Ainsi, les ADJAENES classés dans le **groupe I** sont censés s'occuper d'encadrement et de coordi-nation et avoir des responsabilités particulières. Leur IFSE peut se monter à 3 363 euros par an soit 280 euros par mois, sauf pour ceux qui sont logés par NAS et reçoivent 2 100 euros par an ou 175 euros par mois. Ce groupe I rassemble un pourcentage très faible de personnes, moins de 10 %. Mais **l'énorme majorité** des ADJAENES est classée dans le **groupe II** « à fonctions usuelles » et leur IFSE se monte à 235 euros par mois ou 2 820 euros par an sauf les logés par NAS qui doivent se contenter de 147 euros par mois ou 1 764 euros par an.

## COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

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



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

## TRAITEMENT DES ADJAENES

GRILLE DU GRADE C 3 ou ADJOINT PRINCIPAL DE 1<sup>re</sup> CLASSE

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	380	350	1 an	1640,11
2	393	358	1 an	1677,60
3	412	368	2 ans	1724,46
4	430	380	2 ans	1780,69
5	448	393	2 ans	1841,61
6	460	403	2 ans	1888,47
7	478	415	3 ans	1944,70
8	499	430	3 ans	2014,99
9	525	450	3 ans	2108,71
10	548	466	-	2183,69

GRILLE DU GRADE C2 ou ADJOINT PRINCIPAL DE 2<sup>e</sup> CLASSE

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	351	329	1 an	1541,70
2	354	330	2 ans	1546,39
3	358	333	2 ans	1560,45
4	362	336	2 ans	1574,50
5	374	345	2 ans	1616,68
6	381	351	2 ans	1644,79
7	403	364	2 ans	1705,71
8	430	380	2 ans	1780,69
9	444	390	3 ans	1827,55
10	459	402	3 ans	1883,78
11	471	411	4 ans	1925,96
12	483	418	-	1958,76

GRILLE DU C1 ou ADJOINT D'ADMINISTRATION

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	348	327	1 an	1523,33
2	350	328	2 ans	1537,02
3	351	329	2 ans	1541,70
4	353	330	2 ans	1546,39
5	354	332	2 ans	1555,76
6	356	334	2 ans	1563,13
7	361	338	2 ans	1583,88
8	366	342	2 ans	1602,68
9	372	346	3 ans	1621,36
10	386	356	3 ans	1668,22
11	407	368	-	1724,46

## INFIRMIÈRES SCOLAIRES

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

Au nombre de 7 800, elles préservent la santé des 12 millions d'élèves, aux côtés des médecins scolaires. Elles sont rattachées à des lycées ou se déplacent dans les écoles et les collèges à l'intérieur d'un secteur géographique. Trouver où se garer, transporter le matériel médical spécialisé font partie de leurs tâches quotidiennes souvent ignorées des parents d'élèves.





## COMMENT DEVENIR INFIRMIÈRE SCOLAIRE ?

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

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

## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES INFIRMIÈRES SCOLAIRES

Les lauréats du concours sont classés dans le grade d'infirmières de classe normale. Lorsqu'elles ont atteint le 5<sup>e</sup> échelon de la classe normale et qu'elles ont justifié d'au moins 9 ans de services effectifs, elles peuvent prétendre accéder au grade d'infirmière de classe supérieure. Plus récemment, a été créé le grade de hors-classe. L'Etat a en effet décidé que chaque corps de fonctionnaires disposerait de trois grades dans une carrière.

## INDEMNITÉS DES INFIRMIÈRES SCOLAIRES

Comme pour les autres corps, celui des infirmières se voit appliquer désormais le régime indemnitaire de fonction, de sujexion, d'exécution et d'engagement professionnel (RIFSEEP). Elles sont réparties en deux groupes de fonctions. La discussion fut rude pour savoir quelle était l'utilité de ces deux groupes, mais le ministère du budget a été intransigeant. Le **groupe I** comporte les agents ayant davantage de responsabilités et reçoit donc un montant indemnitaire plus élevé. Autant savoir tout de suite que ce groupe ne comporte pas la majorité des agents.

Cette indemnité comporte deux parties :

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

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

Cette NBI est de 20 points si elles sont affectées en zone sensible ou en EREA (établissement régional d'enseignement adapté).

Par ailleurs, une infirmière a droit à une indemnité si elle est affectée dans un établissement ne relevant pas de l'éducation prioritaire mais qu'elle intervient dans au moins une école ou un établissement classé en REP ou REP + (circulaire du 25 janvier 2017) Cette indemnité n'est pas proratisée sauf si l'intéressée est à temps partiel. Elle est de 4 646 euros au 1<sup>er</sup> septembre 2019 et devrait passer à 5 860 euros le 1<sup>er</sup> septembre 2020 euros par an pour un REP + et de 1734 euros pour un REP. L'arrêté n'est pas encore paru.

## TRAITEMENT DES INFIRMIÈRES SCOLAIRES

Le PPCR a entraîné une petite revalorisation salariale par le transfert « primes-points », c'est-à-dire en transformant une partie des indemnités versées en points de traitement, ce qui favorise le montant des pensions servies. Il a également annoncé une légère augmentation en points d'indice étalée sur les années 2016, 2017, 2018 et 2019. Mais ces mesures annoncées à la fin de l'année 2016 et qui sont entrées en application au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017 risquent d'en rester là. Le nouveau gouvernement de M. Philippe, nommé par M. Macron, a en effet annoncé un nouveau gel indiciaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sous prétexte qu'il a découvert (ce que la Cour des Comptes avait déjà dit au cours du premier trimestre 2017) une fois arrivé au pouvoir que le budget de l'Etat n'était pas en mesure de faire face à ces dépenses. Les spécialistes savaient depuis janvier 2017 que ces mesures n'étaient pas budgétisées. Il en résulte que les tableaux que nous publions ci-dessous ont tous été retardés d'un an comme le stipule un décret du 21 décembre 2017 paru au « Journal officiel »

Petit rappel: depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, le point d'indice net majoré vaut : 56,2323 euros

La situation des infirmières scolaires est cette année très particulière : elles viennent d'être rappelées à l'ordre et très séchement par l'administration : on les somme littéralement d'adhérer à l'Ordre national des infirmières, sous peine d'être poursuivies pour exercice illégal de leur métier et d'être condamnées à deux ans de prison et à 30 000 euros d'amende ! Il faut le lire deux fois au moins pour le croire.

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

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

Et si la faute est reconnue, l'infirmière est sanctionnée comme n'importe quel fonctionnaire, ni plus ni moins, même si elle a manqué au code de déontologie. C'est dire que l'affiliation à cet « Ordre national des infirmiers » n'a aucune utilité, aucun pouvoir, aucun rôle pour les infirmières scolaires sinon de devoir lui payer 30 euros par an qui de toute façon ne serviront à rien.



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

	Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
CLASSE NORMALE	1	441	388	2 ans	1818,17
	2	453	397	3 ans	1860,35
	3	480	416	3 ans	1949,38
	4	508	437	3 ans	2047,79
	5	553	469	3 ans	2183,68
	6	593	498	3 ans	2333,63
	7	621	521	4 ans	2422,67
	8	648	533	-	2497,64
CLASSE SUPÉRIEURE	1	480	437	3 ans	2047,79
	2	501	469	3 ans	2197,74
	3	528	500	3 ans	2343,01
	4	557	521	4 ans	2441,41
	5	587	541	4 ans	2535,13
	6	618	565	4 ans	2647,60
	7	649	591	-	2769,43
HORS CLASSE	1	502	416	2 ans	1949,38
	2	528	432	2 ans	2024,36
	3	558	452	2 ans	2118,08
	4	591	472	2 ans	2211,80
	5	622	495	2 ans	2319,58
	6	655	518	3,5 ans	2427,35
	7	690	542	4 ans	2539,82
	8	723	565	4 ans	2647,60
	9	752	592	4 ans	2774,12
	10	790	617	-	2891,27

## ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Les **assistants de service social**, familièrement appelés assistants sociaux, étaient un corps de catégorie B. Ils ont accédé à la **catégorie A** depuis février 2019. Leur mission est définie par un décret statutaire comme pour les autres corps.

### COMMENT DEVENIR ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL ?

Par concours externe et interne.

### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Les assistants sociaux qui ont atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie B peuvent prétendre au **choix après consultation** de la commission administrative paritaire académique au grade d'**assistant principal de service social**. Ils peuvent également après inscription sur une liste d'aptitude être nommés dans le corps des **conseillers techniques de service social** (CTASS)

### INDEMNITÉS DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

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

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

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

Le montant de l'indemnité varie selon les académies. Il est plafonné à 19 480 euros par an pour le groupe I et à 15 300 euros par an pour le groupe II.

Ces mêmes fonctionnaires peuvent recevoir le CIA ou complément indemnitaire annuel qui n'a aucun caractère automatique et dont le versement fait en une ou deux fois dans l'année dépend de l'avis donné par le supérieur hiérarchique direct. Le montant du CIA est plafonné à 3 440 euros par an pour le **groupe I** et à 2 700 euros par an pour le **groupe II**.



## TRAITEMENT DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

	Échelon	Indice net majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
CLASSE NORMALE	1	365	2 ans	1 710,40
	2	375	2 ans	1 757,26
	3	386	2 ans	1 808,81
	4	397	2 ans	1 860,35
	5	411	2 ans	1 925,95
	6	427	2 ans	2 000,93
	7	448	3 ans	2 099,34
	8	470	3 ans	2 202,43
	9	491	3 ans	2 300,84
	10	510	4 ans	2 309,87
	11	537	-	2 516,40
CLASSE SUPÉRIEURE	1	401	1 an	1 879,10
	2	419	2 ans	1 963,44
	3	438	2 ans	2 052,48
	4	458	2 ans	2 146,20
	5	481	2 ans	2 253,98
	6	500	2 ans	2 343,01
	7	519	2 ans 6 mois	2 432,05
	8	539	2 ans 6 mois	2 525,77
	9	556	3 ans	2 605,43
	10	572	3 ans	2 680,41
	11	590	-	2 764,75
ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	1	407	1 an	1 907,21
	2	424	2 ans	1 986,87
	3	444	2 ans	2 080,60
	4	464	2 ans	2 174,32
	5	487	2 ans	2 282,09
	6	510	2 ans	2 389,87
	7	533	2 ans 6 mois	2 497,65
	8	556	3 ans	2 605,43
	9	573	3 ans	2 685,08
	10	591	3 ans	2 769,44
	11	608	-	2 849,10

## CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL

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

### COMMENT DEVENIR CONSEILLERS TECHNIQUES ?

Par la voie d'un concours interne.

- ▶ Il faut en effet justifier d'au moins six ans de services effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours effectués dans le corps d'assistant de service social soit de la fonction publique territoriale soit de la fonction publique hospitalière.

### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES CONSEILLERS TECHNIQUES

Les conseillers techniques de service social doivent en principe recevoir une nouvelle augmentation de traitements à compter du 1er janvier 2021.

### INDEMNITÉS DES CONSEILLERS TECHNIQUES

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

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

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

Le montant de l'indemnité du **groupe I** est au minimum de 3800 euros et au maximum de 19 480 euros.

Le montant de l'indemnité du **groupe II** est au minimum de 3600 euros et au maximum de 15 300 euros.



Toutefois, cette IFSE peut être accompagnée du **CIA** ou complément indemnitaire annuel qui n'est pas automatique ni forcément annuel et dont l'attribution dépend de la manière de servir sur avis du supérieur hiérarchique direct. Le montant du C.I.A. peut être de 3 440 euros au maximum pour le **groupe I** et de 2 700 euros pour le **groupe II**.

Les conseillers techniques de service social doivent en principe recevoir une nouvelle augmentation de traitements à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## TRAITEMENT DES CONSEILLERS TECHNIQUES

Premier grade				
Échelon	Indice brut	Indice net	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	482	436	1 an 6 mois	1 954,07
2	506	436	1 an 6 mois	2 043,11
3	529	453	2 ans	2 122,77
4	559	474	2 ans	2 221,18
5	587	495	2 ans	2 319,58
6	616	517	2 ans	2 422,67
7	641	536	2 ans	2 511,71
8	667	556	2 ans	2 605,43
9	697	578	2 ans 6 mois	2 708,52
10	721	597	2 ans 6 mois	2 797,56
11	752	621	3 ans	2 910,02
12	790	650	-	3 045,92
Deuxième grade				
Échelon	Indice brut	Indice net	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	625	524	2 ans	2 455,48
2	658	549	2 ans	2 572,63
3	684	569	2 ans 6 mois	2 666,35
4	713	591	2 ans 6 mois	2 769,44
5	733	606	3 ans	2 839,73
6	767	632	3 ans	2 961,57
7	806	661	3 ans	3 097,46
8	822	674	-	3 158,38

## MÉDECINS SCOLAIRES

Les médecins scolaires sont un corps de catégorie A qui doivent surveiller la santé de 12 millions d'élèves. Leur tâche mal payée en a éloigné beaucoup de l'Éducation nationale. Il y a cinq ans, ils étaient encore 1 200. Aujourd'hui, on en compte moins de 1 000. C'est pourquoi le ministère fait appel à des vacataires qui lui coûtent encore plus cher. Récemment, il s'est résigné à les valoriser ainsi qu'à augmenter leurs indemnités. Malgré cela, on voit encore des départements dépourvus de médecins scolaires, à se demander si ce n'est pas le résultat d'une volonté.

Le statut des médecins scolaires a été fixé par un décret du 27 novembre 1991, mais il a été modifié à plusieurs reprises au cours des ans : en 2006, 2007, 2012, 2016 et 2017. Celui que nous publions ici est à jour en juillet 2020.

### COMMENT DEVENIR MÉDECIN SCOLAIRE ?

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

### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES MÉDECINS SCOLAIRES

La carrière d'un médecin comprend trois grades :

➡ Le grade de médecin de **2<sup>e</sup> classe** qui comprend 9 échelons,

➡ Le grade de médecin de **1<sup>re</sup> classe** qui comprend 6 échelons dont un hors échelle A. Un médecin de 2<sup>e</sup> classe qui a atteint le 6<sup>e</sup> échelon de son grade et passé au moins 5 ans dans la fonction publique peut accéder au grade de 1<sup>re</sup> classe.



- Le grade de médecin **hors classe** qui comprend 5 échelons dont la hors échelle B. Un médecin de 1<sup>re</sup> classe qui atteint le 3<sup>e</sup> échelon de son grade et passé 12 ans dans la fonction publique peut accéder au grade de hors-classe.

## INDEMNITÉS DES MÉDECINS SCOLAIRES

Pour les médecins scolaires, le montant de leurs indemnités annuelles doit tangenter 8 000 euros. Mais comme ils sont un corps à gestion nationale, leurs IFSE doivent dépendre du ministère, alors que les indemnités de tous les autres corps sont académiques et dépendent donc du résultat des délibérations des comités techniques académiques.

## TRAITEMENT DES MÉDECINS SCOLAIRES

	Échelon	Indice net majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
Médecin de 2 <sup>e</sup> classe	1	461	1 an	2 160,26
	2	505	1 an	2 366,44
	3	555	2 ans	2 600,74
	4	591	2 ans	2 769,44
	5	628	2 ans	2 942,82
	6	667	2 ans 6 mois	3 125,58
	7	705	2 ans 6 mois	3 303,65
	8	743	2 ans 6 mois	3 481,72
	9	792	-	3 711,33
Médecin 1 <sup>re</sup> classe	1	667	2 ans	3 125,58
	2	705	2 ans	3 303,65
	3	743	2 ans	3 481,72
	4	792	2 ans	3 711,33
	5	830	3 ans	3 889,40
	6	HEA 1 (890)	1 an	4 170,56
	7	HEA 2 (925)	1 an	4 334,57
	8	HEA 3 (972)	-	4 334,57
Médecin hors classe	1	743	2 ans	3 481,72
	2	792	2 ans	3 711,33
	3	830	3 ans	3 889,40
	4	HEA 1 (890)	1 an	4 170,56
	5	HEA 2 (925)	1 an	4 334,57
	6	HEA 3 (972)	1 an	4 554,82
	7	HEB (972)	1 an	4 554,82
	8	HEB 2 (1013)	1 an	4 746,94
	9	HEB 3 (1067)	-	4 999,99

## TECHNICIENS DE RECHERCHE ET DE FORMATION (TRF)

Les techniciens de recherche et de formation sont un corps de catégorie B qui exercent leurs missions dans les établissements d'enseignement supérieur et les rectorats.

### COMMENT DEVENIR TRF ?

Par concours externe et interne. Les fonctionnaires titulaires seuls peuvent être recrutés par liste d'aptitude ou même par détachement.

Particularité propre aux techniciens de recherche et formation : leurs concours sont organisés dans 8 branches d'activité professionnelle :

- ▶ BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;
- ▶ BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux ;
- ▶ BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;
- ▶ BAP D : Sciences Humaines et Sociales ;
- ▶ BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;
- ▶ BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs ;
- ▶ BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention ;
- ▶ BAP J : Gestion et Pilotage.

### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES TRF

Ils sont répartis en trois grades, classe normale de 13 échelons, classe supérieure 8 échelons et classe exceptionnelle de 7 échelons.





Un technicien de classe normale peut accéder à la classe supérieure s'il a passé un an dans le 7e échelon et 5 ans dans un corps de catégorie B.

Un technicien de classe supérieure peut accéder à la classe exceptionnelle par examen professionnel sans condition ; mais un technicien de classe normale doit justifier d'une année d'ancienneté dans le 6e échelon de son grade.

Un technicien de classe supérieure peut accéder à la classe exceptionnelle s'il a atteint le 4e échelon de son grade.

## TRAITEMENT DES TRF

	Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Montant
CLASSE NORMALE	1	372	343	2 ans	1 607,31 €
	2	379	349	2 ans	1 635,42 €
	3	388	355	2 ans	1 663,54 €
	4	397	361	2 ans	1 691,66 €
	5	415	369	2 ans	1 729,14 €
	6	431	381	2 ans	1 785,38 €
	7	452	396	2 ans	1 855,67 €
	8	478	415	3 ans	1 944,70 €
	9	500	431	3 ans	2 019,68 €
	10	513	441	3 ans	2 066,54 €
	11	538	457	3 ans	2 141,51 €
	12	563	477	4 ans	2 235,23 €
	13	597	503	-	2 357,07 €
CLASSE SUPÉRIEURE	1	389	356	2 ans	1 668,22 €
	2	399	362	2 ans	1 696,34 €
	3	415	369	2 ans	1 729,14 €
	4	429	379	2 ans	1 776,00 €
	5	444	390	2 ans	1 827,55 €
	6	458	401	2 ans	1 879,10 €
	7	480	416	2 ans	1 949,39 €
	8	506	436	3 ans	2 043,11 €
	9	528	452	3 ans	2 118,08 €
	10	542	461	3 ans	2 160,26 €
	11	567	480	3 ans	2 249,29 €
	12	599	504	4 ans	2 361,76 €
	13	638	534	-	2 502,34 €
CLASSE EXCEPTIONNELLE	1	446	392	1 an	1 836,92 €
	2	461	404	2 ans	1 893,15 €
	3	484	419	2 ans	1 963,44 €
	4	513	441	2 ans	2 066,54 €
	5	547	465	2 ans	2 179,00 €
	6	573	484	3 ans	2 268,04 €
	7	604	508	3 ans	2 380,50 €
	8	638	534	3 ans	2 502,34 €
	9	660	551	3 ans	2 582,00 €
	10	684	569	3 ans	2 666,35 €
	11	707	587	-	2 750,70 €

## CONSERVATEURS DE BIBLIOTHÈQUE

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

### COMMENT DEVENIR CONSERVATEUR ?

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

- ▶ Par concours externe (licence exigée au minimum),
- ▶ Par concours interne (être en activité, en congé parental ou en détachement),
- ▶ Par concours spéciaux réservés aux docteurs,
- ▶ Par concours réservés aux élèves ou anciens élèves de l'Ecole nationale des chartes,

### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES CONSERVATEURS

Le statut des conservateurs est fondé sur le décret du 9 janvier 1992.

- ▶ Ce premier grade comporte 7 échelons.





➡ Pour accéder au grade de conservateur en chef, il faut avoir atteint le 5e échelon du grade de conservateur, compter au moins 3 ans de services effectifs dans le corps et avoir satisfait à l'obligation de mobilité, c'est-à-dire avoir exercé ses fonctions dans au moins deux postes relevant d'administration centrale, de services à compétence nationale, d'établissements publics, et ce, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

➡ Les conservateurs généraux des bibliothèques sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques

## TRAITEMENT DES CONSERVATEURS

CONSERVATEUR				
Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	525	450	2 ans	2 108,71
2	566	479	2 ans	2 244,61
3	620	520	2 ans 6 mois	2 436,73
4	674	561	2 ans 6 mois	2 628,86
5	728	602	2 ans 6 mois	2 820,99
6	803	659	3 ans	3 088,09
7	878	716	-	3 355,19
CONSERVATEUR EN CHEF				
Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	747	617	1 an	2 891,28
2	826	677	2 ans	3 172,44
3	924	751	2 ans	3 519,20
4	1015	821	2 ans	3 847,23
5	1027	830	3 ans	3 889,40
6	HEA1	890		4 170,56
	HEA2	925		4 334,57
	HEA3	972		4 554,82
CONSERVATEUR GÉNÉRAL				
Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de l'échelon	Salaire Brut
1	912	743	3 ans	3 481,72
2	1027	830	3 ans	3 889,40
3	B1	972	1 an	4 554,82
	B2	1013	1 an	4 746,94
	B3	1067	1 an	4 999,99
4	C1	1124	1 an	5 267,09
	C2	1148	1 an	5 379,56
	C3	1173	1 an	5 496,71

## BIBLIOTHÉCAIRES

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

### COMMENT DEVENIR BIBLIOTHÉCAIRE ?

Les bibliothécaires sont recrutés par :

- ▶ Par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un diplôme de niveau II,
- ▶ Concours externe spécial ouvert aux titulaires d'un diplôme de doctorat,
- ▶ Concours interne ouvert aux candidats justifiant de 4 années de services publics dont 2 au moins dans un service technique de bibliothèque,
- ▶ Liste d'aptitude parmi les bibliothécaires assistants spécialisés justifiant de 9 ans de services publics dont 5 dans un service technique de bibliothèques.





## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES BIBLIOTHÉCAIRES

Ce corps comprend deux grades, le grade de classe normale comprenant 11 échelons et le grade de hors-classe comprenant 9 échelons. On peut accéder au grade de hors classe :

- ➡ par examen professionnel si l'on justifie de 3 années de services publics et si l'on a atteint le 5<sup>e</sup> échelon de la classe normale,
- ➡ Par inscription sur un tableau d'avancement si l'on justifie de 7 ans passés dans un corps de catégorie A et si l'on a atteint le 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale.

## TRAITEMENT DES BIBLIOTHÉCAIRES

CLASSE NORMALE			
Échelon	Indice net majoré	Durée de l'échelon	Montant
1	388	1 an 6 mois	1 818,17
2	405	2 ans	1 897,84
3	423	2 ans	1 977,50
4	449	2 ans	2 104,02
5	477	2 ans 6 mois	2 235,23
6	510	3 ans	2 387,87
7	537	3 ans	2 516,39
8	565	3 ans	2 647,60
9	595	3 ans	2 788,18
10	640	4 ans	2 999,05
11	669		3 134,95
HORS CLASSE			
Échelon	Indice net majoré	Durée de l'échelon	Montant
1	494	2 ans	2 134,89
2	530	2 ans	2 483,59
3	565	2 ans	2 647,60
4	605	2 ans	2 835,04
5	645	2 ans	3 022,48
6	685	2 ans 6 mois	3 209,92
7	722	2 ans 6 mois	3 381,31
8	760	3 ans	3 561,37
9	798		3 739,34

## BIBAS

Les bibliothécaires assistants spécialisés, corps de catégorie B, sont au nombre de 1 700 environ.

### COMMENT DEVENIR BIBAS ?

Le corps est accessible aux titulaires d'un DUT, d'un DEUST Il faut aussi se présenter à un concours externe. Il existe aussi un concours interne ouvert aux fonctionnaires justifiant de 4 années passées dans un des services de l'Etat dont deux au moins dans des services techniques ou des bibliothèques.

### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES BIBAS

Un BIAS de classe normale peut se présenter à un concours pour accéder à la classe supérieure soit externe soit interne. Il accède à la hors classe par liste d'avancement.





## TRAITEMENT DES BIBAS

CLASSE NORMALE				
Échelon	Indice brut	Net majoré	Durée de l'échelon	Montant
1	372	343	2 ans	1 607,31
2	379	349	2 ans	1 635,42
3	388	355	2 ans	1 663,54
4	397	361	2 ans	1 691,66
5	415	369	2 ans	1 729,14
6	431	381	2 ans	1 785,38
7	452	396	2 ans	1 855,67
8	478	415	3 ans	1 944,70
9	500	431	3 ans	2 019,68
10	513	441	3 ans	2 066,54
11	538	457	3 ans	2 141,51
12	563	477	4 ans	2 235,23
13	597	503		2 357,07
CLASSE SUPÉRIEURE				
1	389	356	2 ans	1 668,22
2	399	362	2 ans	1 696,34
3	415	369	2 ans	1 729,14
4	429	379	2 ans	1 776,00
5	444	390	2 ans	1 827,55
6	458	401	2 ans	1 879,10
7	480	416	2 ans	1 949,39
8	506	435	3 ans	2 043,11
9	528	452	3 ans	2 118,08
10	542	461	3 ans	2 160,26
11	567	480	3 ans	2 249,29
12	599	504	4 ans	2 361,76
13	638	534	-	2 502,34
CLASSE EXCEPTIONNELLE				
1	446	392		1 836,92
2	461	404	2 ans	1 893,15
3	484	419	2 ans	1 963,44
4	513	441	2 ans	2 066,54
5	547	465	2 ans	2 179,00
6	573	484	3 ans	2 268,04
7	604	508	3 ans	2 380,50
8	638	534	3 ans	2 502,34
9	660	551	3 ans	2 582,00
10	684	569	3 ans	2 666,35
11	797	587	-	2 750,70

## MAGASINIERS DE BIBLIOTHÈQUE

Le corps des magasiniers des bibliothèques est régi par les dispositions du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat et par celles du présent décret.

- ▶ Ce corps, à vocation interministérielle, relève du ministre chargé de l'enseignement supérieur,
- ▶ Les magasiniers des bibliothèques exercent leurs fonctions dans les services techniques, les bibliothèques et les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, du ministre chargé de la culture ou d'autres départements ministériels.

Ce corps comprend le grade de magasinier des bibliothèques classé dans l'échelle de rémunération C1, le grade de magasinier principal des bibliothèques de 2<sup>e</sup> classe classé dans l'échelle de rémunération C2 et le grade de magasinier principal des bibliothèques de 1<sup>re</sup> classe classé dans l'échelle de rémunération C3.

## COMMENT DEVENIR MAGASINIER DE BIBLIOTHÈQUE ?

- Les magasiniers sont recrutés sans concours,
- ▶ Les magasiniers principaux de 2<sup>e</sup> classe sont recrutés par concours externe sur épreuves aux candidats titulaires du brevet des collèges ou d'un diplôme de niveau V
- ▶ par concours interne sur épreuves,

## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES MAGASINIERS

Les magasiniers principaux de 1<sup>re</sup> classe sont nommés par promotion interne.





## TRAITEMENT DES MAGASINIERS

### MAGASINIER (C1)

Échelon	Indice brut	Indice net majoré	Durée de l'échelon	Traitement
1	350	327	1 an	1 532,33
2	351	328	2 ans	1 537,02
3	353	329	2 ans	1 541,70
4	354	330	2 ans	1 546,39
5	356	332	2 ans	1 555,76
6	359	334	2 ans	1 565,13
7	365	338	2 ans	1 583,88
8	370	342	2 ans	1 602,62
9	376	345	3 ans	1 621,36
10	389	356	3 ans	1 668,22
11	412	368	-	1 724,46
12	Prévu	Prévu	-	Prévu

### MAGASINIER PRINCIPAL 2<sup>E</sup> CLASSE (C2)

Échelon	Indice brut	Indice net majoré	Durée de l'échelon	Traitement
1	353	329	1 an	1 541,70
2	354	330	2 ans	1 546,39
3	358	333	2 ans	1 560,45
4	362	336	2 ans	1 574,50
5	374	345	2 ans	1 616,68
6	381	351	2 ans	1 644,79
7	403	364	2 ans	1 705,71
8	430	380	2 ans	1 780,69
9	444	390	2 ans	1 827,55
10	459	402	3 ans	1 883,78
11	471	411	4 ans	1 925,96
12	483	418	-	1 958,76

### MAGASINIER PRINCIPAL DE 1<sup>RE</sup> CLASSE (C3)

Échelon	Indice brut	Indice net majoré	Durée de l'échelon	Traitement
1	380	350	1 an	1 640,11
2	393	358	1 an	1 677,60
3	412	368	2 ans	1 724,46
4	430	380	2 ans	1 780,69
5	448	393	2 ans	1 841,61
6	460	403	2 ans	1 888,47
7	478	415	3 ans	1 944,70
8	499	430	3 ans	2 014,99
9	525	450	3 ans	2 108,71
10	548	466	-	2 183,69

# LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

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

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

## 1 NE JAMAIS SE RENDRE SEUL À UNE CONVOCATION HIÉRARCHIQUE

Une convocation de l'autorité hiérarchique a peu de chances d'être placée sous le signe de la bienveillance. A fortiori si vous êtes en difficulté ou en opposition avec votre direction. On apprend par exemple à l'ESEN aux futurs personnels de direction que « les professeurs ne sont pas des collègues, ils doivent obéir ». On les incite à « constituer des dossiers afin de faire tomber les têtes » et l'Administration leur assure qu'elle sera toujours leur alliée dans une telle entreprise. Tel l'avenir d'une gazelle esseulée dans la savane, votre sort sera vite compromis : les crocs de vos prédateurs sont aiguisés, ne leur offrez pas un festin facile.

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

Plus qu'un simple témoin, le représentant syndical détient une légitimité : il nagit pas à titre individuel mais au nom de toute une organisation. Être accompagné d'un élu syndical revient à se présenter avec le soutien d'un bataillon potentiel de juristes, de commissaires paritaires asservis, et même d'avocats (GMF partenaire du SNALC) pour désamorcer, négocier et défendre votre dossier, votre situation. Le SNALC présente l'avantage sur tous les autres qu'il est à la fois représentatif et totalement indépendant, libre de ton et d'action, insoumis à quelque autorité

que ce soit. En outre, ses élus sont disponibles et à votre écoute permanente.

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

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

## 4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À Écrire

On incite les personnels de direction à ne pas laisser de traces écrites, autres que celles qui font état de banalités. En revanche, l'écrit de votre part est à double tranchant. Ainsi, les fiches de signalement d'incidents quand elles se multiplient, y compris à la demande de la direction, peuvent être retournées contre vous : « vous êtes le seul à signaler ces incidents, vous êtes le seul à avoir des problèmes ? » ou encore « mais avec tous ces signalements, quand est-ce que vous travaillez ? ». Retenez enfin que signer un compte rendu d'entretien ne signifie pas l'approuver, mais simplement en avoir pris connaissance. Pour plus de garantie, le SNALC vous incite à signer et à mentionner en toutes lettres : « je prends

connaissance de ce compte rendu le... et conteste [tout ou partie] des éléments mentionnés – courrier à suivre».

## 5 RESTER OBJECTIF ET CIRCONSTANCIÉ, COHÉRENT

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

## 6 REFUSER LA CULPABILISATION, GARDER SA DIGNITÉ

La tendance est à la culpabilisation. L'Ecole va mal, des réformes ahurissantes contribuent à une dégradation incessante des conditions de travail... Du côté de la direction et parfois même de l'opinion publique, il semble entendu que les personnels sur le terrain ont leur part de responsabilité : la vie scolaire est incapable de contenir les incivilités d'élèves, le professeur ne sait pas appliquer les réformes favorisant du coup les comportements répréhensibles au sein de sa classe, la secrétaire est désorganisée et ne parvient pas à accomplir la multiplicité des tâches qui lui sont confiées avec du matériel souvent obsolète... Relevez la tête : il est hors de question d'endosser la responsabilité des errements et incompétences de tout un ministère. Vous avez une haute idée de votre métier, vous l'exercez de votre



mieux avec conscience et respect : exigez ce même respect en retour de votre engagement. En cas de difficulté, le premier devoir de la hiérarchie est un devoir de protection fonctionnelle envers ses personnels.

## 7 CONSERVER LES TRACES ÉCRITES, RASSEMBLER DES TÉMOIGNAGES

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

## 8 ÊTRE IRRÉPROCHABLE DANS SON TRAVAIL

A fortiori si vous vous sentez dans la ligne de mire, évitez de prêter le flanc à la critique : soyez irréprochable, ponctuel, respectueux. Prenez garde de ne pas agir sous le coup de l'émotion, de la pulsion. Retenez-vous de critiquer - et d'autant plus avec des noms d'oiseau... - telle personne, même en son absence, même en présence de personnes qui vous sembleraient « neutres » : vous pourriez être surpris de la façon dont vos propos seront rapportés par des collègues en qui vous aviez entière confiance. Sans vous montrer méfiant à l'excès, comprenez que dans le contexte actuel de gestion, tout est mis en œuvre pour diviser et rivaliser ; de fait, la faiblesse des uns profite au bénéfice des autres.

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

Dans un conflit vous opposant à l'administration, celle-ci cherchera à rassembler tous les éléments possibles pour démon-

trer vos insuffisances, votre responsabilité. À ce titre, la moindre confidence concernant vos difficultés personnelles pourra être utilisée et retournée à votre insu afin de démontrer un état de faiblesse de votre part de nature à remettre en cause votre efficacité professionnelle et votre crédibilité. Ainsi, évitez de vous confier à propos de votre vie privée, même si cela a une incidence indéniable sur votre vie professionnelle : divorce, problèmes d'argent, de santé...

## 10 DÉPOSER UNE MAIN COURANTE VOIRE UNE PLAINE EN CAS DE FAITS AVÉRÉS

Trop d'agressions verbales ou physiques sont étouffées pour « éviter les vagues ». Parfois avec les recommandations du chef de service ou d'établissement, qui en arrive à convaincre la victime des risques qu'elle encourrait ou ferait encourrir à l'établissement voire à l'équipe : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, « à qui vous risqueriez de gâcher l'avenir » ...

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

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

Contact : [communication@snalc.fr](mailto:communication@snalc.fr)



# COMMENT CHOISIR UN « BON SYNDICAT » ?

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

## UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF

Condition impérative pour pouvoir légalement défendre vos intérêts dans les rectorats et DSDEN comme au ministère. Pour votre carrière, seuls le **SNALC** et les cinq autres organisations représentatives\* qui siègent avec lui au CTM ont le droit de vous représenter.

## UN SYNDICAT ATTACHÉ À SON INDÉPENDANCE

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

## UN SYNDICAT PROFESSIONNEL

Les actions du **SNALC** se concentrent exclusivement sur l'Éducation nationale et ses personnels. Nos équipes, partout en France et dans le monde, sont à l'écoute de vos besoins réels et interviendront avec détermination.

## UN SYNDICAT QUI INNOVE

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

## UN SYNDICAT PLEIN DE RESSOURCES

Le SNALC vous propose de nombreux outils gratuits en téléchargement sur [www.snalc.fr](http://www.snalc.fr) : guides, fiches, vidéos, comptes rendus, analyses détaillées... et d'autres ressources pour vous aider au quotidien dans l'exercice de votre métier.

## LE SYNDICAT LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Nos faibles salaires n'ont toujours pas été revalorisés ; les tarifs imbattables du SNALC n'ont donc pas augmenté depuis 10 ans. Et ils comprennent toujours la protection juridique Covea-GMF.

\*<https://www.snalc.fr/uploads/adhesion.pdf>

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

# COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADEMIQUES

<b>AIX - MARSEILLE</b> M. Thierry TIRABI	<b>SNALC</b> - 774 Route de L'Isle sur la Sorgue - 84250 LE THOR snalc.am@laposte.net - <a href="http://www.snalc.org/">http://www.snalc.org/</a> - 09 51 52 98 08 - 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
<b>AMIENS</b> M. Philippe TREPAGNE	<b>SNALC</b> - 14 rue Edmond Cavillon, 80270 AIRAINES - philippe.trepagne@dbmail.com - <a href="http://www.snalc.fr/amiens">www.snalc.fr/amiens</a> - 09 73 82 67 93
<b>BESANÇON</b> Mme Sylvie GLAUSER	<b>SNALC</b> - 6 rue des Augustins, 25300 PONTARLIER snalc.besancon@gmail.com - <a href="http://www.facebook.com/snalcbesancon">www.facebook.com/snalcbesancon</a> - 06 87 16 50 18
<b>BORDEAUX</b> Mme Cécile DIENER-FROELICHER	<b>SNALC</b> - SNALC, 11 rue Paul-André Noubel, 33140 VILLENAVE D'ORNON - snalc.bordeaux@gmail.com - <a href="http://www.snalc.fr/bordeaux">www.snalc.fr/bordeaux</a> - 06.87.45.70.36
<b>CLERMONT FERRAND</b> Mme Nicole DUTHON	<b>SNALC</b> - 9 bis Route de la Beauté, 63160 BILLOM - jm-n.duthon@wanadoo.fr - <a href="http://www.snalc.fr/clermont">www.snalc.fr/clermont</a> - 06 75 94 22 16 - 06 75 35 21 10 - 06 25 26 79 59
<b>CORSE</b> M. Lucien BARBOLOSI	<b>SNALC</b> - Plaine de Peri, Villa Bianca, 20167 PERI - charlydb017@aol.com - 06 80 32 26 55
<b>CRÉTEIL</b> M. Loïc VATIN	<b>SNALC S3 CRÉTEIL</b> - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS snalc.creteil@gmail.com - <a href="http://www.snalc.fr/creteil">www.snalc.fr/creteil</a> - 07 82 95 41 42 - 06 22 91 73 27 - Mutation : snalc.creteil.mutation@gmail.com
<b>DIJON</b> M. Maxime REPPERT	<b>SNALC</b> - Maxime REPPERT, 1 rue de la Bouzaize, 21200 BEAUNE snalc.dijon@gmail.com - <a href="http://www.snalc.fr/dijon">www.snalc.fr/dijon</a> - 06 60 96 07 25 (Maxime REPPERT) - 06 88 48 26 79 (Arnaud GUEDENET)
<b>GRENOBLE</b> Mme Anne MUGNIER	<b>SNALC</b> - Anne MUGNIER - 71 Chemin de Seylard, 74150 HAUTEVILLE-SUR-FIER contact@snalcgrenoble.fr - <a href="http://www.snalcgrenoble.fr">www.snalcgrenoble.fr</a> - 07 50 83 34 92 (Anne MUGNIER) - 07 50 84 62 64 (Bernard LÉVY)
<b>LA RÉUNION - MAYOTTE</b> M. Guillaume LEFÈVRE (interim)	<b>SNALC</b> - 375 rue du Maréchal Leclerc, 97400 ST-DENIS DE LA RÉUNION 0262 21 70 09 - 0262 21 37 57 - 06 92 611 646 - snalcreunion974@gmail.com - <a href="http://www.snalc-reunion.com">www.snalc-reunion.com</a>
<b>LILLE</b> M. Benoît THEUNIS	<b>SNALC</b> - 6 rue de la Metairie, 59270 METEREN - snalc.lille@orange.fr - <a href="http://snalc.lille.free.fr">http://snalc.lille.free.fr</a> - 03 28 42 37 79 - 03 20 09 48 46 - 03 28 62 37 78
<b>LIMOGES</b> M. Frédéric BAJOR	<b>SNALC</b> - La Mazaudon, 87240 AMBAZAC f.bajor@gmail.com - <a href="http://snalc.limoges.free.fr">snalc.limoges.free.fr</a> - 06 15 10 76 40 - Entrée dans le métier : 06 13 87 35 23 - 1 <sup>er</sup> degré : 06 89 32 68 09
<b>LYON</b> M. Christophe PATERNA	<b>SNALC</b> - 61 allée Font Bénite, 42155 SAINT LÉGER SUR ROANNE snalc-lyon@orange.fr - <a href="http://snalc.lyon.free.fr/">http://snalc.lyon.free.fr/</a> - 06 32 06 58 03
<b>MONTPELLIER</b> M. Karim EL OUARDI	<b>SNALC</b> - 37 ter rue de la Cerdagne, 66000 PERPIGNAN - presi-montpellier@snalc.fr - snalcmontpellier.fr - 06 43 68 52 29 Vice-présidente : Jessica BOYER - jessicaboyer.snalc34@gmail.com - 06 13 41 18 31
<b>NANCY - METZ</b> Mme Elisabeth EXSHAW (interim)	<b>SNALC</b> - 3 avenue du XX <sup>e</sup> Corps, 54000 NANCY - snalc.lorraine@orange.fr - <a href="http://snalc.fr/nancy-metz">http://snalc.fr/nancy-metz</a> - 03 83 36 42 02 - 06 75 56 02 58 - 07 88 32 35 64
<b>NANTES</b> M. Hervé RÉBY	<b>SNALC</b> - 38 rue des Ecachoirs, 44000 NANTES snalc.acad.nantes@wanadoo.fr - <a href="http://www.snalc.fr/nantes">www.snalc.fr/nantes</a> - 07 71 60 39 58 - 06 41 23 17 29 - Secrétaire : Olivier MOREAU - snalc49@gmail.com
<b>NICE</b> Mme Dany COURTE	<b>SNALC</b> - 25 avenue Lamartine, Les princes d'Orange, Bât. B, 06600 ANTIBES snalc.nice@hotmail.fr - <a href="http://www.snalc-nice.fr">www.snalc-nice.fr</a> - 06 83 51 36 08 - Secrétaire : Françoise TOMASZYK - 04 94 91 81 84 - snalc.83@free.fr
<b>NORMANDIE</b> M. Nicolas RAT	<b>SNALC</b> - 4 Square Jean Monnet, 76240 BONSECOURS - snalc-normandie@snalc.fr - <a href="http://www.snalc.fr/normandie">www.snalc.fr/normandie</a> - 06 73 34 09 69 Secrétaire académique : Jean LÉONARDON - jean-jacques-leonardon-bougault@wanadoo.fr - 06 88 68 39 33
<b>ORLÉANS - TOURS</b> M. François TESSIER	<b>SNALC</b> - 21 bis rue George Sand, 18100 VIERZON - snalc.orleanstours@wanadoo.fr - <a href="http://www.snalc.fr/orleans-tours">www.snalc.fr/orleans-tours</a> - 06 47 37 43 12 - 02 38 54 91 26
<b>PARIS</b> M. Krisna MITHALAL	<b>SNALC Académie de Paris</b> - 30 rue du Sergent Bauchat, 75012 PARIS - snalc.paris@laposte.net Président : Krisna MITHALAL - 06 13 12 09 71 - Vice-présidente : Fabienne LELOUP - 06 59 96 92 41 et Frantz JOHANN VOR DER BRUGGE - 06 88 39 95 48
<b>POITIERS</b> M. Toufic KAYAL	<b>SNALC</b> - 15 rue de la Grenouillère, 86340 NIEUIL L'ESPOIR toufickayal@wanadoo.fr - <a href="http://www.snalc.fr/poitiers">www.snalc.fr/poitiers</a> - 06 75 47 26 35 - 05 49 56 75 65
<b>REIMS</b> Mme Eugénie DE ZUTTER	<b>SNALC</b> - 59 D rue de Bezannes, 51100 REIMS - snalcdchampagne@gmail.com - <a href="http://www.snalc.fr/reims">www.snalc.fr/reims</a> - 06 15 55 18 78 - 06 09 81 52 92
<b>RENNES</b> Mme Brigitte AYALA	<b>SNALC</b> - 20 les Riais, 35470 BAIN-DE-BRETAGNE - snalc.35@orange.fr - <a href="http://www.snalcrennes.org">www.snalcrennes.org</a> - 09 63 26 82 94
<b>STRASBOURG</b> M. Jean-Pierre GAVRILOVIC	<b>SNALC</b> - 303 route d'Oberhausbergen, 67200 STRASBOURG snalc-strasbourg@snalc.fr - <a href="http://www.snalc.fr/strasbourg">www.snalc.fr/strasbourg</a> - 06 52 64 84 61 - 06 51 13 31 40
<b>TOULOUSE</b> M. Jean-François BERTHELOT	<b>SNALC</b> - 23 avenue du 14 <sup>e</sup> Régiment-d'Infanterie, aptt. 72, 31400 TOULOUSE snalc.toulouse@gmail.com - <a href="https://snalctoulouse.com/">https://snalctoulouse.com/</a> - 05 61 13 20 78 - 05 61 55 58 95 - (Urgences : 06 74 05 29 80)
<b>VERSAILLES</b> M. Frédéric SEITZ	<b>SNALC Versailles</b> - 24 rue Albert Joly, 78000 VERSAILLES snalc.versailles@gmail.com - <a href="http://www.snalc.fr/versailles">www.snalc.fr/versailles</a> - 01 39 51 82 99 - 06 95 16 17 92
<b>DÉTACHÉS ÉTRANGER OUTRE-MER</b> M. Frantz Johann VOR DER BRÜGGE	<b>SNALC DETOM</b> - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS - snalc.detom@gmail.com - <a href="http://snalc-detom.fr/">http://snalc-detom.fr/</a> - 06 88 39 95 48

## STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

« **Le SNALC est indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique.** »

**Le SNALC est la seule organisation représentative qui ne perçoit aucune subvention d'État.**

**Les ressources du SNALC proviennent des seules cotisations de ses adhérents.**

**Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action.**

**Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.**



# ADHÉSION

LE SNALC EST LE SYNDICAT PRÉSENTATIF

## LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

et vous le prouve, comparaisons à l'appui : [www.snalc.fr/uploads/adhesion.pdf](http://www.snalc.fr/uploads/adhesion.pdf)

Nos salaires sont trop bas. Le point d'indice est gelé. Logiquement,  
**le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 10ème année consécutive.**

**CHOISISSEZ LIBREMENT  
VOTRE MOYEN  
DE PAIEMENT,  
RAPIDE ET SÉCURISÉ :**

par carte bancaire, par virement,  
par prélèvements mensualisés,  
par chèque

<https://snalc.fr/national/article/5947/>



**90 € pour les personnels BIATSS :**

bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et sociaux,

**60 € pour les ADJAENES**

**30 € pour les contractuels administratifs**

Après déduction fiscale (ou crédit d'impôt) de 66%, elles reviennent toutes les trois à :

$$90 \text{ €} - 66 \% = 30,60 \text{ €} / 60 \text{ €} - 66 \% = 20,40 \text{ €} / 30 \text{ €} - 66 \% = 10,20 \text{ €}$$

La protection juridique pénale de la Covea-GMF (valeur environ 35 euros) est comprise :

**L'adhésion au SNALC ne vous coûte RIEN !**

**QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE NE PROPOSE RIEN  
AUX PERSONNELS EN SOUFFRANCE, LE SNALC, LUI, AGIT.**

DANS LE CADRE DE SON PROPRE COMITÉ D'ENTREPRISE,  
**AVANTAGES-SNALC**, LE SNALC A CRÉÉ :



**DISPOSITIF EXCLUSIF DESTINÉ AUX ADHÉRENTS DU SNALC :**

- Prévention et la remédiation de la souffrance au travail.
- Conseil en évolution professionnelle.

[www.snalc.fr/national/article/2642/](https://snalc.fr/national/article/2642/)