



**Syndicat Indépendant Académique
de l'Enseignement Secondaire
Aix-Marseille**

133 Rue Jaubert 13005 MARSEILLE

04 91 34 89 28 06 80 13 44 28

jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr http://www.siaes.com



**Syndicat - national - Indépendant
de l'Enseignement du Second degré**

Vade-Mecum 2020-2021

**Le SIAES - SIES vous écoute et vous conseille.
Le SIAES - SIES vous informe et vous défend.**

VOTRE CARRIÈRE VOS DROITS

**PROFESSEURS AGRÉGÉS - PROFESSEURS DE CHAIRES SUPÉRIEURES
PROFESSEURS CERTIFIÉS - PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL
PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE
CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION
STAGIAIRES - CONTRACTUELS**

S	Page 2	Calendrier scolaire - Les dates à ne pas oublier !
O	Pages 3 à 6	Traitements - Grilles indiciaires - Retenue pension civile - Indemnité de résidence Supplément familial de traitement - Heures supplémentaires - Prime d'entrée dans le métier
M	Page 7	Indemnités - TZR et ISSR
M	Page 8	Service - Réduction des maxima de service - Pondérations - Indemnité pour mission particulière
A	Page 9	Prise en charge des frais de transport - Remboursement : frais de déplacements - Déménagement Retraite - Emploi du temps - VS : état des services - Mutation inter et intra académique
I	Page 10	Absences et congés divers - Temps partiel
R	Page 11	Accident de service / travail / trajet - Heure de vie de classe - Faire reconnaître sa pathologie : RQTH
E	Pages 12 à 13	Les « rendez-vous de carrière » - Les grades et les échelons - Rythmes d'avancement d'échelon
	Page 14	Avancement d'échelon - Avantage Spécifique d'Ancienneté - Classement des ex-contractuels
	Page 15	Accès au corps des agrégés par liste d'aptitude - Accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle
	Page 16	Que faire en cas de violence ? - Protection juridique du fonctionnaire
	Page 17	Que faire en cas de grève ? - Harcèlement - Remplacements à l'interne - Droit syndical - Elections au CA
	Pages 18 à 20	L'indépendance idéologique et financière - Organigramme - Représentativité - Cotisations - Adhésion

Calendrier scolaire 2020 - 2021	Zone A Besançon, Bordeaux, Clermont- Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers	Zone B Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans- Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg	Zone C Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles
Prérentrée des professeurs : Lundi 31 août 2020		Rentrée scolaire des élèves : Mardi 1 septembre 2020	
Vacances de la Toussaint	Samedi 17 octobre 2020 / Lundi 2 novembre 2020		
Vacances de Noël	Samedi 19 décembre 2020 / Lundi 4 janvier 2021		
Vacances d'hiver	Samedi 6 février 2021 Lundi 22 février 2021	Samedi 20 février 2021 Lundi 8 mars 2021	Samedi 13 février 2021 Lundi 1 mars 2021
Vacances de printemps	Samedi 10 avril 2021 Lundi 26 avril 2021	Samedi 24 avril 2021 Lundi 10 mai 2021	Samedi 17 avril 2021 Lundi 3 mai 2021
Début des vacances d'été *	Mardi 6 juillet 2021		

+ Journée dite « de solidarité » (modalités fixées localement).

Pont de l'Ascension : les classes vaqueront le vendredi 14 mai et le samedi 15 mai 2021.

Deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques.

(*) Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.

Les dates à ne pas oublier !

SEPTEMBRE 2020	Signature du procès verbal d'installation en cas d'arrivée sur le poste. Vérifier que l'emploi du temps est conforme au statut (réduction de service, pondération ...). Communication de l'appréciation finale du Recteur (reportée au 15 janvier 2021) suite au RDV de carrière ayant eu lieu durant l'année scolaire précédente et contestation éventuelle.
OCTOBRE 2020	Signature de l'état des services (bien vérifier avant de signer et en garder une photocopie). Demande de congé de formation professionnelle. Demandes dans le cadre du dispositif d'accompagnement des personnels confrontés à des difficultés de santé (poste adapté, aménagement du poste de travail, allègement horaire ...).
NOVEMBRE 2020	Demande de temps partiel. Demande de mutation inter académique : vœux sur SIAM + constitution du dossier papier. Parution du « <i>Courrier du SIAES</i> » hors-série « <i>Spécial mutations inter académiques</i> ». Réunions et permanences du SIAES - SIES consacrées aux mutations inter académiques.
DÉCEMBRE 2020	Mutation inter académique : dépôt du formulaire papier de confirmation accompagné des pièces justificatives. Envoyer la fiche de suivi syndical au SIAES - SIES .
JANVIER 2021	Candidature : accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude. Contestation de l'appréciation finale attribuée suite au rendez-vous de carrière. Mouvement inter académique : affichage des barèmes retenus par l'administration et contestation éventuelle ; examen des demandes de bonification au titre du handicap.
MARS 2021	Résultats du mouvement inter académique (FPMN). Demande de mutation intra académique : vœux sur SIAM + constitution du dossier papier. Parution du « <i>Courrier du SIAES</i> » hors-série « <i>Spécial mutations intra académiques</i> ». Réunions et permanences du SIAES - SIES consacrées aux mutations intra académiques.
AVRIL 2021	Mutation intra académique : dépôt du formulaire papier de confirmation accompagné des pièces justificatives. Envoyer la fiche de suivi syndical au SIAES - SIES .
MAI 2021	Mouvement intra académique : affichage des barèmes retenus par l'administration et contestation éventuelle ; examen des demandes de bonification au titre du handicap.
JUIN 2021	Résultats du mouvement intra académique (FPMA). Demande de temps partiel pour les personnels mutés. TZR : saisie des vœux pour la phase d'ajustement (affectation à l'année). Résultats : accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, promotion à la hors classe, promotion à la classe exceptionnelle, promotion à l'échelon spécial.
JUILLET 2021	Titularisation des stagiaires 2020-2021. Phase d'ajustement des TZR 2021-2022 (affectation à l'année). Affectation des stagiaires 2021-2022.

Consultez nos sites internet

académie : <http://www.siaes.com>

national : <http://www.sies.fr>

Suivez-nous sur Twitter et Facebook

académie : https://twitter.com/syndicat_siaes

<https://www.facebook.com/siaes.aix.marseille/>

national : https://twitter.com/SIES_FAEN

<https://www.facebook.com/SIES.national/>



TRAITEMENT - PROFESSEURS AGRÉGÉS

Valeur du point d'indice : 56,2323 € à compter du 01/02/2017 - Grille indiciaire en vigueur à compter du 01/01/2020.

	Echelon	Indice majoré	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Retenue pension civile 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial			
						Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant en plus
CLASSE EXCEPTIONNELLE <i>HeB = Hors échelle B (échelon composé de 3 chevrons)</i>	HeB 3	1067	59 999,86 €	4 999,98 €	555,00 €	149,99 €	49,99 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeB 2	1013	56 963,32 €	4 746,94 €	526,91 €	142,40 €	47,46 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeB 1	972	54 657,80 €	4 554,81 €	505,58 €	136,64 €	45,54 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeA 3	972	54 657,80 €	4 554,81 €	505,58 €	136,64 €	45,54 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeA 2	925	52 014,88 €	4 334,57 €	481,14 €	130,03 €	43,34 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeA 1	890	50 046,75 €	4 170,56 €	462,93 €	125,11 €	41,70 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	1	830	46 672,81 €	3 889,40 €	431,72 €	116,68 €	38,89 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
HORS CLASSE <i>HeA = Hors échelle A (échelon composé de 3 chevrons)</i>	HeA 3	972	54 657,80 €	4 554,81 €	505,58 €	136,64 €	45,54 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeA 2	925	52 014,88 €	4 334,57 €	481,14 €	130,03 €	43,34 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeA 1	890	50 046,75 €	4 170,56 €	462,93 €	125,11 €	41,70 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	3	830	46 672,81 €	3 889,40 €	431,72 €	116,68 €	38,89 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	2	800	44 985,84 €	3 748,82 €	416,12 €	112,46 €	37,48 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	1	757	42 567,85 €	3 547,32 €	393,75 €	106,41 €	35,47 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
CLASSE NORMALE	11	830	46 672,81 €	3 889,40 €	431,72 €	116,68 €	38,89 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	10	800	44 985,84 €	3 748,82 €	416,12 €	112,46 €	37,48 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	9	757	42 567,85 €	3 547,32 €	393,75 €	106,41 €	35,47 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	8	710	39 924,93 €	3 327,07 €	369,30 €	99,81 €	33,27 €	2,29 €	110,48 €	281,40 €	204,19 €
	7	659	37 057,09 €	3 088,09 €	342,78 €	92,64 €	30,88 €	2,29 €	103,31 €	262,28 €	189,85 €
	6	618	34 751,56 €	2 895,96 €	321,45 €	86,87 €	28,95 €	2,29 €	97,54 €	246,91 €	178,32 €
	5	579	32 558,50 €	2 713,20 €	301,17 €	81,39 €	27,13 €	2,29 €	92,06 €	232,29 €	167,36 €
	4	542	30 447,91 €	2 539,82 €	281,92 €	76,19 €	25,39 €	2,29 €	86,86 €	218,42 €	156,95 €
	3	513	28 847,17 €	2 403,93 €	266,84 €	72,11 €	24,03 €	2,29 €	82,78 €	207,55 €	148,80 €
	2	498	28 003,69 €	2 333,64 €	259,03 €	70,00 €	23,33 €	2,29 €	80,67 €	201,93 €	144,58 €
	1	450	25 304,54 €	2 108,71 €	234,07 €	63,26 €	21,08 €	2,29 €	73,93 €	183,93 €	131,09 €

TRAITEMENT : PROFESSEURS CERTIFIÉS - D'EPS - PLP - CPE

	Echelon	Indice majoré	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Retenue pension civile 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial			
						Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant en plus
CLASSE EXCEPTIONNELLE <i>HeA = Hors échelle A (échelon spécial composé de 3 chevrons)</i>	HeA 3	972	54 657,80 €	4 554,81 €	505,58 €	136,64 €	45,54 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeA 2	925	52 014,88 €	4 334,57 €	481,14 €	130,03 €	43,34 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	HeA 1	890	50 046,75 €	4 170,56 €	462,93 €	125,11 €	41,70 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	4	830	46 672,81 €	3 889,40 €	431,72 €	116,68 €	38,89 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	3	775	43 580,03 €	3 631,66 €	403,11 €	108,94 €	36,31 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	2	735	41 330,74 €	3 444,22 €	382,31 €	103,32 €	34,44 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	1	695	39 081,45 €	3 256,78 €	361,50 €	97,70 €	32,56 €	2,29 €	108,37 €	275,78 €	199,97 €
HORS CLASSE <i>Echelon 7 re-créé le 01/01/2021</i>	7	821	46 166,72 €	3 847,22 €	427,04 €	115,41 €	38,47 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	6	806	45 323,23 €	3 776,93 €	419,24 €	113,30 €	37,76 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	5	763	42 905,24 €	3 575,43 €	396,87 €	107,26 €	35,75 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	4	715	40 206,09 €	3 350,50 €	371,91 €	100,51 €	33,50 €	2,29 €	111,18 €	283,28 €	205,60 €
	3	668	37 563,18 €	3 130,26 €	347,46 €	93,90 €	31,30 €	2,29 €	104,57 €	265,66 €	192,38 €
	2	624	35 088,96 €	2 924,08 €	324,57 €	87,72 €	29,24 €	2,29 €	98,39 €	249,16 €	180,01 €
	1	590	33 177,06 €	2 764,75 €	306,89 €	82,94 €	27,64 €	2,29 €	93,61 €	236,42 €	170,45 €
CLASSE NORMALE	11	673	37 844,34 €	3 153,69 €	350,06 €	94,61 €	31,53 €	2,29 €	105,28 €	267,53 €	193,79 €
	10	629	35 370,12 €	2 947,51 €	327,17 €	88,42 €	29,47 €	2,29 €	99,09 €	251,04 €	181,42 €
	9	590	33 177,06 €	2 764,75 €	306,89 €	82,94 €	27,64 €	2,29 €	93,61 €	236,42 €	170,45 €
	8	557	31 321,39 €	2 610,11 €	289,72 €	78,30 €	26,10 €	2,29 €	88,97 €	224,04 €	161,17 €
	7	519	29 184,56 €	2 432,04 €	269,96 €	72,96 €	24,32 €	2,29 €	83,63 €	209,80 €	150,49 €
	6	492	27 666,29 €	2 305,52 €	255,91 €	69,16 €	23,05 €	2,29 €	79,83 €	199,68 €	142,90 €
	5	476	26 766,57 €	2 230,54 €	247,59 €	66,91 €	22,30 €	2,29 €	77,58 €	193,68 €	138,40 €
	4	461	25 923,09 €	2 160,25 €	239,79 €	64,80 €	21,60 €	2,29 €	75,47 €	188,06 €	134,18 €
	3	448	25 192,07 €	2 099,33 €	233,03 €	62,97 €	20,99 €	2,29 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €
	2	441	24 798,44 €	2 066,53 €	229,38 €	61,99 €	20,66 €	2,29 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €
	1	390	21 930,60 €	1 827,55 €	202,86 €	54,82 €	18,27 €	2,29 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €

TRAITEMENT : PROFESSEURS BI-ADMISSIBLES À L'AGRÉGATION

Valeur du point d'indice : 56,2323 € à compter du 01/02/2017 - Grille indiciaire en vigueur à compter du 01/01/2020.

Les professeurs qui, au 31/08/2017, étaient rémunérés sur la base de la grille indiciaire des professeurs bi-admissibles à l'agrégation et appartenaient au corps des professeurs certifiés, des professeurs d'EPS ou des professeurs de lycée professionnel ont, à compter du 01/09/2017, réintégré la classe normale de leur corps. Ils bénéficient d'une bonification indiciaire. Cette bonification indiciaire est prise en compte pour déterminer le reclassement du professeur lors de sa promotion à la hors classe.

On ne peut malheureusement plus intégrer la grille indiciaire des professeurs bi-admissibles à l'agrégation à compter du 01/09/2017.

	Echelon	Indice majoré	Bonification indiciaire	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Retenue pension civile 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial 1 enfant : 2,29 €		
							Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	2 enfants	3 enfants	par enfant en plus
CLASSE NORMALE	11	673	30	39 531,31 €	3 294,27 €	365,66 €	98,82 €	32,94 €	109,49 €	278,78 €	202,22 €
	10	629	46	37 956,80 €	3 163,06 €	351,10 €	94,89 €	31,63 €	105,56 €	268,28 €	194,35 €
	9	590	45	35 707,51 €	2 975,62 €	330,29 €	89,26 €	29,75 €	99,93 €	253,28 €	183,10 €
	8	557	36	33 345,75 €	2 778,81 €	308,45 €	83,36 €	27,78 €	94,03 €	237,54 €	171,29 €
	7	519	32	30 984,00 €	2 582,00 €	286,60 €	77,46 €	25,82 €	88,13 €	221,80 €	159,49 €
	6	492	33	29 521,96 €	2 460,16 €	273,08 €	73,80 €	24,60 €	84,47 €	212,05 €	152,17 €
	5	476	25	28 172,38 €	2 347,69 €	260,59 €	70,43 €	23,47 €	81,10 €	203,05 €	145,43 €
	4	461	12	26 597,88 €	2 216,49 €	246,03 €	66,49 €	22,16 €	77,16 €	192,55 €	137,55 €

TRAITEMENT : PROFESSEURS DE CHAIRES SUPÉRIEURES

Valeur du point d'indice : 56,2323 € à compter du 01/02/2017 - Grille indiciaire en vigueur à compter du 01/01/2020.

	Echelon	Indice majoré	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Retenue pension civile 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial			
						Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant en plus
HeB = Hors échelle B (échelon spécial composé de 3 chevrons)	spécial HeB 3	1067	59 999,86 €	4 999,98 €	555,00 €	149,99 €	49,99 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	spécial HeB 2	1013	56 963,32 €	4 746,94 €	526,91 €	142,40 €	47,46 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	spécial HeB 1	972	54 657,80 €	4 554,81 €	505,58 €	136,64 €	45,54 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
HeA = Hors échelle A (échelon 6 composé de 3 chevrons)	6 HeA 3	972	54 657,80 €	4 554,81 €	505,58 €	136,64 €	45,54 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	6 HeA 2	925	52 014,88 €	4 334,57 €	481,14 €	130,03 €	43,34 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	6 HeA 1	890	50 046,75 €	4 170,56 €	462,93 €	125,11 €	41,70 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	5	830	46 672,81 €	3 889,40 €	431,72 €	116,68 €	38,89 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	4	800	44 985,84 €	3 748,82 €	416,12 €	112,46 €	37,48 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	3	757	42 567,85 €	3 547,32 €	393,75 €	106,41 €	35,47 €	2,29 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €
	2	710	39 924,93 €	3 327,07 €	369,30 €	99,81 €	33,27 €	2,29 €	110,48 €	281,40 €	204,19 €
	1	673	37 844,34 €	3 153,69 €	350,06 €	94,61 €	31,53 €	2,29 €	105,28 €	267,53 €	193,79 €

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tableau des taux des heures supplémentaires (valeurs au 1 ^{er} janvier 2020)							
CORPS ET GRADES	Maxima de service	1 ^{ère} HSA + 20 % année	1 ^{ère} HSA + 20 % mois	HSA suivantes heure / an	HSA suivantes heure / mois	HSE	H. INT.
Professeurs de Chaires Supérieures	8	4388,39 €	487,60 €	3656,99 €	406,33 €	126,98 €	76,19 €
	9	3900,79 €	433,42 €	3250,66 €	361,18 €	112,87 €	67,72 €
	10	3510,71 €	390,08 €	2925,59 €	325,07 €	101,58 €	60,95 €
	11	3191,56 €	354,62 €	2659,63 €	295,51 €	92,35 €	55,41 €
	15	2340,47 €	260,05 €	1950,39 €	216,71 €	67,72 €	40,63 €
Professeurs autres que de Chaires Supérieures donnant tout leur enseignement en CPGE	8	3737,28 €	415,25 €	3114,40 €	346,04 €	108,14 €	64,88 €
	9	3322,03 €	369,11 €	2768,36 €	307,60 €	96,12 €	57,67 €
	10	2989,82 €	332,20 €	2491,52 €	276,84 €	86,51 €	51,91 €
	11	2718,02 €	302,00 €	2265,02 €	251,67 €	78,65 €	47,19 €
Agrégé Classe excep ^{elle}	15	2192,45 €	243,61 €	1827,12 €	203,01 €	63,44 €	
Agrégé d'EPS Classe excep ^{elle}	17	1934,51 €	214,95 €	1612,16 €	179,13 €	55,97 €	
Agrégé Hors classe	15	2192,45 €	243,61 €	1827,12 €	203,01 €	63,44 €	
Agrégé d'EPS Hors classe	17	1934,51 €	214,95 €	1612,16 €	179,13 €	55,97 €	
Agrégé Classe normale	15	1993,22 €	221,47 €	1661,02 €	184,56 €	57,67 €	
Agrégé d'EPS Classe normale	17	1758,72 €	195,41 €	1465,60 €	162,84 €	50,88 €	
Certifié et PLP Classe excep ^{elle}	18	1517,36 €	168,60 €	1264,47 €	140,50 €	43,91 €	
Professeur d'EPS Classe excep ^{elle}	20	1365,63 €	151,74 €	1138,02 €	126,45 €	39,51 €	
Certifié et PLP Hors classe	18	1517,36 €	168,60 €	1264,47 €	140,50 €	43,91 €	
Professeur d'EPS Hors classe	20	1365,63 €	151,74 €	1138,02 €	126,45 €	39,51 €	
Certifié et PLP Classe normale	18	1379,42 €	153,27 €	1149,52 €	127,72 €	39,91 €	
Professeur d'EPS Classe normale	20	1241,48 €	137,94 €	1034,57 €	114,95 €	35,92 €	

Prime spéciale de 500 € pour 3 HSA : SUPPRIMÉE par Najat Vallaud Belkacem et par la FSU (SNES, SNEP, SNUEP...), le SGEN-CFDT et la CGT qui ont voté POUR sa suppression (l'UNSA s'est abstenue). Le décret n° 2016-1174 du 30/08/2016 abroge à compter du 01/09/2016 le décret n° 2008-927 du 12/09/2008 qui instituait une prime spéciale de 500 € au bénéfice des enseignants qui assuraient au moins 3 HSA dans l'enseignement secondaire.

- La rémunération des HSA s'effectue sur 9 mois (d'octobre à juin).
- La première HSA est majorée de 20 %. Au delà de cette heure, toute HSA est payée au taux normal.

En début d'année ne peuvent figurer dans le service et l'emploi du temps que les **HSA (Heures Supplémentaires Année)**.

• Les heures postes, les **HSA** et les **HSE** doivent désormais être utilisées uniquement pour rémunérer des heures de « face-à-face pédagogique » (exception faite des heures de coordination et de synthèse en EREA, SEGPA et ULIS).

- Depuis le 01/09/2019, l'administration peut imposer à un professeur deux HSA, par nécessité de service.

Les 2 HSA que peuvent être tenus d'effectuer les professeurs bénéficiant d'une réduction du maxima de service (voir page 8) sont les 2 heures effectuées au-delà des maxima de service hebdomadaires réduits par application de l'allègement.

Par exemple, on ne peut imposer à un professeur certifié de SVT, qui voit son service réduit d'une heure (heure « de vaisselle »), d'avoir plus de 19 heures de cours. On ne peut imposer à un professeur agrégé, qui voit son service réduit d'une heure en raison de son affectation en complément de service dans un établissement d'une commune différente, d'avoir plus de 16 heures de cours.

• Les professeurs titulaires d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) peuvent solliciter le médecin de prévention du Rectorat afin de lui demander d'établir une préconisation écrite à l'attention du chef d'établissement, stipulant que l'état de santé est incompatible avec toute HSA.

• **Incompatibilité entre temps partiel et Heures Supplémentaires Année.** Si volontariat possibilité d'effectuer des HSE dans le cadre du remplacement à l'interne dit « de Robien » dans l'établissement d'exercice.

- En cours d'année, des **HSE (Heures Supplémentaires Effectives)** peuvent être attribuées.

Prime d'entrée dans le métier de 1500 euros.

Elle est attribuée aux personnes qui, à l'occasion de leur première titularisation dans un corps de fonctionnaires enseignants du premier ou du second degré, dans le corps des CPE ou dans le corps des PsyEN, sont affectées dans une école, un établissement ou un service relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. Décret n° 2008-926 du 12/09/2008. Prime de 1500 euros versée en deux fois (750 euros fin novembre et 750 euros fin février).

Le décret 2014-1007 du 04/09/2014 a modifié les conditions d'octroi de cette prime. Cette prime n'est plus versée aux agents ayant exercé des fonctions d'enseignement ou d'éducation pendant une durée supérieure à trois mois préalablement à leur nomination. Le **SIAES - SIES** exprime sa profonde indignation face à cette restriction.

Supplément Familial de Traitement.

Le supplément familial de traitement (SFT) est un élément de traitement à caractère familial, ouvert en fonction du nombre d'enfants dont l'agent fonctionnaire ou non fonctionnaire assume la charge effective et permanente, âgés de moins de 20 ans, à raison d'un seul droit par enfant. Voir le Bulletin Académique n° 607 du 23/09/2013 et le formulaire de demande de SFT dans le Bulletin Académique spécial n° 403 du 26/08/2019, téléchargeables sur www.siaes.com

INDEMNITÉS

- **Indemnité de sujétions spéciales REP+ (réseau d'éducation prioritaire renforcé) : 4646 € brut / an**
Proportionnelle à la quotité de service, mensualisée sur 12 mois.
- **Indemnité de sujétions spéciales REP (réseau d'éducation prioritaire) : 1734 € brut / an**
Proportionnelle à la quotité de service, mensualisée sur 12 mois.
- **Indemnité de sujétions spéciales ZEP - ECLAIR : 1169,52 € brut / an (clause de sauvegarde)**
Proportionnelle à la quotité de service, mensualisée sur 12 mois.
- **NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) dans les établissements « zone sensible » : + 30 points d'indice**
Soit **1686,97 € brut / an** (plus favorable que l'indemnité REP, car pris en compte dans le calcul de la pension civile)
- **ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves) part fixe : 1213,56 € brut / an**
Proportionnelle à la quotité de service si temps partiel, mi-temps ou stagiaire. Mensualisée sur 12 mois.
- **ISOE part modulable (professeur principal) : versée sur 12 mois :**
 - 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} : 1245,84 € brut / an
 - 3^{ème}, 2^{de} GT, 1^{ère} année de BEP CAP : 1425,84 € brut / an
 - 1^{ère} et Terminale GT : 906,24 € brut / an
 - 2^{de}, 1^{ère}, Term. de Bac Pro 3 ans : 1425,84 € brut / an
 - Agrégé Professeur principal (6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème}, 3^{ème}, 2^{de}) : 1609,40 € brut / an
- **Indemnité Documentation : 767,10 € brut / an**
- **Indemnité CPE : 1213,56 € brut / an**
- **Indemnité Enseignants exerçant en SEGPA, EREA, ULIS : 1765 € brut / an** (proportionnelle à la quotité de service)
- **Indemnité de fonctions particulières (enseignants en CPGE) : 1064,16 € brut / an**
- **Indemnité activités péri éducatives : 23,81 € / heure** - **Indemnité « école ouverte » : 28,12 € / heure**
- **Indemnité de fonction de formateur académique (professeurs et CPE) : 834 € brut / an**
- **Indemnité de tutorat des professeurs stagiaires et des CPE stagiaires : 1250 € brut / an et par stagiaire**
- **Indemnité allouée aux enseignants (y compris d'EPS) assurant au moins 6 heures de service hebdomadaire d'enseignement dans les classes de 1^{ère} et Terminale de la voie professionnelle et dans les classes préparant à un CAP : 400 € brut / an**
- **Indemnité allouée aux enseignants assurant au moins 6 heures de service hebdomadaire d'enseignement en EPS dans les classes de 1^{ère} et Terminale des voies générale ou technologique : 400 € brut / an**
- **Indemnité de sujétion allouée aux enseignants assurant au moins 6 heures / semaine devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif, pris en compte au 15 octobre, est supérieur à 35 : 1250 € brut / an**

Autres indemnités :
nous contacter

Titulaire sur Zone de Remplacement (T.Z.R.)

Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement (ISSR) Taux de l'indemnité journalière						
Moins de 10 km	De 10 à 19 km	De 20 à 29 km	De 30 à 39 km	De 40 à 49 km	De 50 à 59 km	De 60 à 80 km
15,38 €	20,02 €	24,66 €	28,97 €	34,40 €	39,88 €	45,66 €
De 81 à 100 km	De 101 à 120 km	De 121 à 140 km	De 141 à 160 km	De 161 à 180 km	par tranche supplémentaire de 20 km : 6,82 € en plus	
52,47 €	59,29 €	66,10 €	72,92 €	79,73 €		

Quelques revendications du SIAES - SIES concernant les TZR :

L'attribution d'indemnités pour tous les TZR, sous forme d'ISSR généralisées aux affectations à l'année.

La transparence dans le paiement des ISSR : décompte détaillé et paiement dès le premier mois.

Le paiement des ISSR pour la dernière période de remplacement lorsqu'il s'agit d'un remplacement de courte durée à multiples reconductions. En effet, le rectorat considère que lorsqu'un remplacement de courte durée se prolonge de mois en mois jusqu'en fin d'année scolaire, ce remplacement équivaut à un remplacement à l'année, d'où le non paiement des ISSR pour la dernière période de remplacement (qui peut être d'une durée de plusieurs mois !).

La reconnaissance par le Rectorat des arrondissements de Marseille comme « communes », ce qu'il fait déjà pour le mouvement intra-académique. Exemple : actuellement un service partagé Collège l'Estaque Marseille / Collège de Cassis (35 km + péage) n'ouvre pas droit au remboursement car les communes sont considérées comme limitrophes par l'administration.

La prise en compte des services effectués dans des établissements relevant de l'éducation prioritaire, quelle que soit la quotité de service afin que les TZR effectuant des remplacements ponctuels dans ce type d'établissements puissent bénéficier des bonifications (mutations, classe exceptionnelle), même proratisées.

Le respect du statut particulier des Agrégés d'EPS et des Professeurs d'EPS (3 heures d'AS) conformément au décret 2014-940 du 20/08/2014 et à la circulaire 2015-057 du 29/04/2015. En cas d'affectation à temps complet sans AS, contactez notre responsable EPS, Jean Luc BARRAL ☎ 09 81 75 96 86 - 06 74 45 74 48 ✉ jluc.barral@gmail.com

Notre responsable TZR : Fabienne CANONGE ✉ fabienne.canonge@siaes.com ☎ 04 42 30 56 91

📍 Résidence Les Soléilades Bâtiment A - 1 Rue de la Comète - 13800 ISTRES



**Toute l'année, le SIAES - SIES à vos côtés !
Il n'est jamais trop tard pour adhérer au SIAES !**



Au SIAES - SIES, la cotisation court sur 365 jours consécutifs.

Crédit d'impôt de 66 % du montant de la cotisation.

Service, réduction des maxima de service • Pondérations.

Les décrets 2014-940 et 2014-941 du 20 août 2014 sont entrés en vigueur à compter du 01/09/2015. Les maxima de service d'enseignements hebdomadaires des différents corps demeurent inchangés.

- professeurs **agrégés** : 15 heures
- professeurs **agrégés d'EPS** : 17 heures dont 3 heures d'AS
- professeurs **certifiés** et **professeurs de lycée professionnel** : 18 heures
- professeurs d'**EPS** : 20 heures dont 3 heures d'AS
- professeurs **documentalistes** : 30 heures + 6 heures (relations avec l'extérieur). 1 heure d'enseignement = 2 heures.

Pas de possibilité de bénéficier d'heures supplémentaires. Indemnité (voir page 7)

Toutes les heures d'enseignement sont comptabilisées, sans distinction selon la nature des enseignements, leur caractère (enseignement théorique, TP, TD) ou la dénomination du groupe d'élèves (classe, groupe, division).

• **Chorale** : Les heures d'éducation musicale consacrées à la **chorale** sont intégrées dans le service d'enseignement des enseignants qui en assurent l'animation. Chaque heure de chorale est ainsi décomptée pour sa durée effective. Toutefois, la préparation du projet et la participation à des manifestations chorales ouvre droit à une IMP (taux à définir localement).

• **Réduction des maxima de service** : Les maxima de service peuvent être réduits selon les conditions suivantes (valables même en cas de service à temps partiel).

- **Heure dite « de vaisselle » en SVT et Physique-Chimie** : dans les collèges où il n'y a pas de personnel technique chargé du laboratoire, **chaque professeur donnant au moins 8 heures d'enseignement voit son service réduit d'une heure** (1 heure de décharge ou 1 HSA).

- **Complément de service dans un autre établissement d'une commune différente : service réduit d'une heure** (1 heure de décharge ou 1 HSA). Cela s'applique aux titulaires d'un poste fixe et aux TZR affectés à l'année (AFA).

- **Complément de service dans deux autres établissements, y compris s'ils sont situés dans la même commune que l'établissement d'affectation : service réduit d'une heure** (1 heure de décharge ou 1 HSA). Cela s'applique aux titulaires d'un poste fixe et aux TZR affectés à l'année (AFA).

➤ **La réduction « heure de vaisselle » est cumulaire avec la réduction pour complément de service.**

• **Pondération cycle terminal de la voie générale et technologique** : L'heure de première chaire est supprimée. Toute heure d'enseignement effectuée en classe de première ou de terminale de la voie générale et technologique est affectée d'un coefficient de pondération de 1,1 (1 h = 1,1 h). Seules les dix premières heures sont pondérées.

• **Pondération Section de Techniciens Supérieurs ou formations techniques supérieures assimilées** : Toute heure d'enseignement (théorique, TP ou TD) effectuée en classe de STS est affectée d'un coefficient de pondération de 1,25 (1 h = 1,25 h). Cela s'applique également aux PLP assurant un service en STS.

• **Pondération service en Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles** : (1 h = 1,50 h). Les obligations réglementaires de service des enseignants exerçant en CPGE restent fixées par les articles 6 et 7 du décret n° 50-581, par l'article 6 du décret n° 50-582 et par la circulaire n° 2004-056 du 29 mars 2004.

• **Pondération dans les établissements les plus difficiles relevant de l'éducation prioritaire (REP+)** : Pour le décompte des maxima de service, chaque heure d'enseignement assurée est décomptée dans les maxima de service de l'enseignant après avoir été affectée d'un coefficient de pondération de 1,1 (1 h = 1,1 h).

Indemnité pour Mission Particulière.

Les IMP sont entrées en vigueur à compter de la rentrée scolaire 2015. Les heures postes, les HSA et les HSE doivent donc désormais être utilisées pour rémunérer des heures de « face-à-face pédagogique ». L'Indemnité pour Fonctions d'Intérêt Collectif (IFIC) et la part modulable de l'indemnité ECLAIR sont supprimées depuis la rentrée scolaire 2015.

Bénéficiaires de l'IMP : professeurs du premier et du second degré exerçant dans le second degré, professeurs documentalistes et CPE. **L'accord de l'intéressé est indispensable.**

Il existe cinq taux annuels forfaitaires : 312,50 €, 625 €, 1250 €, 2500 € et 3750 €

Le taux de l'IMP ne doit pas être proratisée pour les personnels à temps partiel. Le bénéfice de l'IMP est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour maternité ou pour adoption et en cas de congé de paternité. Toutefois, à compter du remplacement ou de l'intérim de l'agent dans sa mission particulière, l'indemnité cesse de lui être versée, et bénéficie, durant la période correspondante, à l'agent désigné pour assurer le remplacement ou l'intérim. L'indemnité ayant un caractère fonctionnel, le taux à verser n'a pas vocation à varier en fonction de la manière de servir des bénéficiaires. Versée mensuellement par neuvième à compter du mois de novembre (mission accomplie sur la totalité de l'année scolaire) ou après service fait (dans les autres cas).

Pour les missions exercées en établissement, les modalités de mise en œuvre des missions particulières sont présentées (entre février et juin, dans le cadre de la préparation de la rentrée scolaire), pour avis, par le chef d'établissement au conseil d'administration, après avis du conseil pédagogique, dans le cadre de l'enveloppe notifiée par le recteur.

Missions	Taux annuel et modulations du taux
Coordination de discipline(s) Gestion du laboratoire de technologie en collège	625 € - 1250 € - 2500 €
Coordination des activités physiques, sportives et artistiques	1250 € si au moins 3 enseignants d'EPS et 50 h /semaine 2500 € si plus de 4 enseignants d'EPS à temps plein
Coordination de cycle d'enseignement	625 € - 1250 € - 2500 €
Coordination de niveau d'enseignement	1250 € - 2500 € - 3750 €
Référent culture	625 € - 1250 €
Référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	1250 € - 2500 € - 3750 €
Tutorat des élèves en lycée (LGT ou LP)	312,50 € - 625 €
Référent décrochage	625 € - 1250 € - 2500 €
Autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif définies par le chef d'établissement dans le cadre du projet d'établissement	312,50 € - 625 € - 1250 € - 2500 € - 3750 €

Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement de transport

Consultez le Bulletin Académique n° 662 du 09/03/2015 téléchargeable sur www.siaes.com rubrique « votre carrière ». Il s'agit d'une prise en charge d'une partie de l'abonnement à un mode de transport collectif ou à un service public de location de vélos souscrit par l'agent entre son domicile et son lieu de travail.

Titres nominatifs pris en charge au tarif de la classe la plus économique (2^{ème} classe). Abonnement annuel, mensuel ou hebdomadaire (voir conditions dans le BA ou nous contacter). Remboursement de 50 % de l'abonnement dans la limite de 86,16 € par mois. Le plafond de remboursement est fixé à 1,25 fois le coût du forfait annuel Navigo RATP. Remboursement versé mensuellement et figurant sur le bulletin de paye, non imposé sur le revenu.

Demande à remplir (formulaire dans le Bulletin Académique) et à retourner au service chargé de la gestion du dossier de l'agent :

Personnels enseignants 2nd degré public, d'orientation, assistants étrangers → Rectorat – DIPE

Personnels 2nd degré du privé → Rectorat – DEEP Contractuels de droit privé et AED, AVS-CO → Comptable mutualisateur

Remboursement des Frais de déplacements.

➤ En cas de « service partagé » sur deux, trois (ou plus) établissements : remboursement des frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe pour les jours effectifs de travail (sur la base de l'emploi du temps) entre établissement principal et établissement(s) complémentaire(s) si la (les) commune(s) est (sont) non limitrophe(s) de celle de l'établissement principal. Une indemnité supplémentaire de frais de repas forfaitaire (15,25 euros) peut être perçue dans certaines conditions.

L'indemnisation s'effectue sur la base du trajet le plus court entre la destination de la mission et, soit la résidence personnelle, soit la résidence administrative de l'agent.

Consultez le Bulletin Académique spécial n° 424 du 21/09/2020 et le Bulletin Académique n° 827 du 23/09/2019 téléchargeables sur www.siaes.com et contactez Fabienne Canonge.

La saisie des demandes de remboursement s'effectue via l'application informatique « Chorus-DT » (Déplacements Temporaires). Nous vous recommandons de procéder à cette saisie dès le début de l'année et régulièrement.

➤ **STAGIAIRES** : Le décret n° 2014-1021 du 08/09/2014 institue une **indemnité forfaitaire de formation allouée, sous conditions, aux professeurs et CPE stagiaires**. Cette indemnité de **1000 euros annuels** (versements mensuels d'octobre à juillet) est **automatiquement versée** aux professeurs et CPE stagiaires affectés dans un établissement du second degré à raison d'un **demi-service** et dont la **commune du lieu de leur formation est distincte de la commune de leur établissement d'affectation et de la commune de leur résidence familiale**. Constituent une seule et même commune toute commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transports publics en commun. Le bénéfice de cette indemnité est exclusif du bénéfice des remboursements des frais de déplacements temporaires. Le stagiaire peut refuser de percevoir automatiquement l'indemnité et formuler des demandes de remboursement s'il juge cela plus avantageux.

Les **stagiaires à temps plein** peuvent prétendre au remboursement des frais de déplacements (voir ci-dessus) et à la prise en charge du repas de midi pour toutes les formations auxquelles ils sont convoqués (convocation portant la mention «frais de déplacements remboursés») si la formation a lieu dans une commune distincte et non limitrophe de la résidence administrative ou privée.

➤ Déplacements pour concours ou examens : utiliser l'application « IMAG'IN ».

Indemnité de changement de résidence pour mutation • Déménagement

Remboursement à 80 % pour les titulaires mutés à leur demande après 3 années au moins dans le premier poste et 5 ans dans les suivants. Sans condition de durée pour les rapprochements familiaux de couples de fonctionnaires séparés, légalement mariés ou pacsés. Base : distance kilométrique et volume du mobilier (fonction du nombre de membres de la famille concernée) + remboursement des frais de transport des personnes (base : tarif kilométrique SNCF 2^{ème} classe).

Dossier à constituer et déposer auprès de la DIPE dans un délai d'un an à compter de la date d'installation dans la nouvelle résidence administrative, mais vous avez intérêt à le faire au plus tôt. Voir le Bulletin Académique n° 829.

Retraite.

Tout ne pouvant être dit ici, **contactez notre responsable pour les questions relatives à la retraite** (service réservé aux adhérents à jour de cotisation) : **Jean Luc BARRAL** ☎ 09 81 75 96 86 - 06 74 45 74 48 ✉ jluc.barral@gmail.com

Consultez les textes officiels sur notre site internet rubrique « Votre carrière / Retraite », notamment le Bulletin Académique spécial n° 419 du 22/06/2020 (admission à la retraite).

Emploi du temps. VS : état des services.

Parmi les prérogatives du chef d'établissement figurent l'attribution des services, des emplois du temps, des heures supplémentaires et des charges de professeur principal. Dans la plupart des cas, la négociation est à privilégier. N'hésitez pas à contacter le **SIAES - SIES** en cas flagrant d'abus ou de blocage de la part du chef d'établissement.

Pour les **personnels nouvellement nommés dans un établissement** (poste fixe ou rattachement), le **procès-verbal d'installation est à signer dès la rentrée** pour régulariser la situation administrative et être payé sans retard.

Pour tous : **VS (état des services)** : pièce officielle à signer ultérieurement (sur demande du secrétariat) faisant l'état du service annuel définitif, en particulier des HSA éventuelles, et tenant compte des réductions des maxima de service et des pondérations. **Vérifiez qu'aucune erreur ne s'est glissée dans votre dossier administratif**. Voir en particulier votre échelon et la date de promotion pour un éventuel changement d'échelon, en fonction de la grille d'avancement.

Mutations.

Le **SIAES - SIES** conseille et accompagne ses adhérent-e-s pour la phase **INTER académique ET** pour la phase **INTRA académique, quelle que soit l'académie obtenue.**

Les règles nationales et des 31 académies sont sur le site internet du SIAES :

<http://www.siaes.com/mutations.htm>

Absences et Congés divers.

Indisposition passagère : Il s'agit d'une tolérance, à l'appréciation du chef d'établissement qui peut demander ou non le remplacement des cours. Fournir de préférence un certificat médical. Si le chef d'établissement exige un arrêt de travail, l'absence est considérée comme Congé de Maladie Ordinaire (avec une journée de carence).

Congé de Maladie Ordinaire : Certificat médical obligatoire pour arrêt de travail. Plein traitement dans la limite de 90 jours sur 365 jours consécutifs. Ensuite demi-traitement durant neuf mois, avec complément éventuel selon la mutuelle. L'administration comptabilise les jours de congé sur les 365 derniers jours écoulés. Les jours de vacances sont comptabilisés s'ils sont inclus dans la période d'arrêt de travail. Ils ne le sont pas si la reprise du travail se fait la veille ou à la rentrée des vacances. **Faire donc très attention aux dates de l'arrêt du travail portées par le médecin.** Dans tous les cas l'administration a la possibilité de faire contrôler par un médecin le bien fondé de la maladie.

La journée de carence, supprimée depuis le 01/01/2014, a été rétablie à compter du 01/01/2018.

Congé de longue maladie (CLM) : sur avis du comité médical départemental. 3 ans maximum par tranches de 6 mois, avec plein traitement la première année, 1/2 traitement ensuite, avec complément éventuel selon la mutuelle. Le poste est conservé. Comme pour le CLD, la liste des maladies ouvrant droit à un CLM est fixée réglementairement.

Congé de longue durée (CLD) : sur avis du comité médical départemental. De 3 mois à 5 ans. Plein traitement les 3 premières années, 1/2 traitement ensuite, avec complément éventuel selon la mutuelle. Poste généralement récupéré par l'Administration (avec bonification pour réintégration). Liste des pathologies ouvrant droit fixée réglementairement.

Vu la diversité et la complexité des cas, il est préférable de nous consulter

Raisons personnelles urgentes : 3 jours maximum, plus délai de route de 48 heures. A demander au chef d'établissement... qui peut refuser. Dans ce cas proposer la récupération des cours. Le chef d'établissement conditionne généralement son accord à cette récupération.

Décès ou très grave maladie (conjoint, enfant, parents) : 3 jours maximum, plus délai de route de 48 heures. De droit pour décès (justificatif à fournir). Sinon à l'appréciation du chef d'établissement, selon les clauses ci-dessus.

Soins à un enfant malade (limite d'âge : 16 ans / pas de limite si handicap) : de droit pour la mère, ou le père s'il a la garde de l'enfant. Calcul par demi-journées de travail effectif, sur contingent annuel (année scolaire). Pas de récupération des cours dans la limite du contingent. Le nombre de jours d'autorisations d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants. Si les autorisations susceptibles d'être accordées à la famille ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année suivante.

Circulaire Fonction Publique n° 1475 et B-2 A/98 du 20 juillet 1982

Contingent annuel = Nombre de 1/2 journées travaillées par semaine + 2 (doublé si le conjoint n'a pas de droit ou si l'agent assume seul la charge de l'enfant)

Mariage : 5 jours ouvrables au maximum, mais refus possible du chef d'établissement si l'on ne peut justifier de la nécessité du mariage hors vacances scolaires.

Congé de maternité : de droit. 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal pour le 1^{er} et le 2^{ème} enfant. 8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal pour le 3^{ème} enfant et les suivants. Possibilité d'ajout de 2 semaines pour grossesse pathologique et de 4 semaines pour couches pathologiques.

Congé parental : de droit pour la mère ou le père, en continuité du congé de maternité ou à tout moment (jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ; pendant 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 3 ans ; pendant 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté de plus de 3 ans et de moins de 16 ans). Congé attribué par périodes de six mois. Au delà d'un an, perte du poste avec bonification pour réintégration. Dans l'académie d'Aix-Marseille, le poste est conservé durant les trois premières périodes de 6 mois (perte du poste si 4^{ème} période).

Congé de paternité : de droit. 3 jours ouvrables, consécutifs ou non, dans une période de 15 jours encadrant la date de naissance. Pas de récupération. + 11 jours consécutifs (18 jours si naissances multiples), cumulables avec les précédents. Préavis d'un mois auprès de l'administration, et prise de ce congé dans un délai de 4 mois après la naissance. Plein traitement, pas de rattrapage des cours.

Congé pour concours : de droit. Le ou les jours du concours + 48 heures précédant le premier jour du concours (jours ouvrables). Plein traitement, pas de rattrapage des cours.

Disponibilités diverses : soumises à un accord de l'Administration (A), sur demande motivée. Perte du poste.

- élever un enfant de moins de 8 ans (de droit) - soigner un malade (de droit) - suivre son conjoint (de droit)
- convenance personnelle (A) - fonder ou reprendre une entreprise (A) - congé pour études (A) etc...

Congé de Formation Professionnelle : sur contingent académique annuel. Voir www.siaes.com

Temps partiel : demande à déposer au cours du premier trimestre (ou fin juin si mutation). Modalités précisées dans le Bulletin Académique. La quotité du temps partiel peut être légèrement modifiée par le chef d'établissement en fonction de « l'intérêt du service ». Incompatibilité entre temps partiel et HSA / HSE, sauf concernant les HSE prévues dans le cadre du remplacement à l'interne dit « de Robien ». Possibilité d'**annualisation du temps partiel**.

Temps partiel thérapeutique : rémunération versée sur la base du temps plein, tout en exerçant les fonctions à mi-temps (ou plus) pour raison de santé. Demande à formuler après un congé de maladie ordinaire, un congé longue maladie ou un congé longue durée. Accordé pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit au CMO, CLM ou CLD.

Ces congés ou disponibilités impliquent des conditions particulières (calendrier, ancienneté, justificatifs, durée, droits, appel à candidature...). Le plus sage est de nous contacter pour obtenir des précisions.

Accident de service (titulaire) ou de travail (non titulaire). Accident de trajet.

La jurisprudence de ces dernières années a restreint la notion d'**accident de service ou de travail**. Ainsi le fait que l'accident soit survenu sur le lieu et pendant les heures de travail **ne présume pas de l'imputabilité au service**. On ne saurait considérer comme accident de service/travail « celui dont la cause serait un geste élémentaire de la vie courante » (sic). **La preuve de l'existence d'un lien de causalité entre l'accident et le service doit être établie par la victime**. Les tribunaux administratifs jugent, en cas de contentieux, au cas par cas, selon la valeur des arguments présentés.

Exemples : si vous tombez en montant un escalier pour vous rendre en salle de classe, l'administration pourrait considérer qu'il ne s'agit pas d'un accident de service/travail... sauf si vous pouvez prouver que l'escalier comporte un défaut qui vous a fait tomber et dont la responsabilité peut revenir à l'établissement (encore que l'on puisse vous opposer le fait que vous devez regarder où vous mettez les pieds !). En revanche si vous recevez le plafond de la salle de classe sur la tête, l'accident de service/travail sera reconnu sans problème. Pour une collègue s'étant cassé le bras en tombant d'une chaise en salle des professeurs, alors quelle corrigeait des copies, le tribunal administratif a reconnu l'accident de service, ce que refusait de faire l'administration rectoriale.

C'est donc au cas par cas que se fait l'appréciation par l'administration de la nature de l'accident, d'où la nécessité d'établir un dossier complet et argumenté. Ce dossier doit être constitué le plus rapidement possible, déposé auprès du chef d'établissement qui doit fournir les imprimés nécessaires à sa constitution. Tous les imprimés sont disponibles sur le site du **SIAES**. La déclaration doit être circonscrite, avec témoignages et pièces jointes.

Consultez le Bulletin Académique spécial n° 414 téléchargeable sur www.siaes.com rubrique « Votre carrière ».

S'il s'agit d'un **accident de trajet** : plan précis du trajet domicile - lieu de travail et horaires. Attention aux « détours » et/ou aux « délais » qui pourraient faire considérer que vous n'avez pas pris le trajet le plus direct ou que vous n'êtes plus dans le temps « normal » pour accomplir le trajet domicile / travail, ou l'inverse.

Exemple : refus de considérer comme accident de trajet pour une collègue qui, au retour des délibérations du baccalauréat (achevées à 16 heures), avait eu un accident à 18 heures tout près de l'établissement où s'étaient tenues ces délibérations. Idem pour un collègue qui avait eu un accident sur une route qui n'était pas la plus directe pour rentrer chez lui.

L'Heure de Vie de Classe

Selon les textes en vigueur **chaque élève a droit, de la 6^{ème} à la terminale, à 10 heures annuelles de vie de classe**. Cette heure doit donc figurer dans l'emploi du temps des élèves.

Certains chefs d'établissement cherchent à imposer aux professeurs principaux d'animer la totalité de ces 10 heures en prétextant que cette tâche leur incombe et que son paiement est inclus dans la part modulable de l'ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves). Cela est totalement faux.

L'heure de vie de classe a été instituée en 1999 (BO n° 21 du 27 mai 1999 + supplément au BO n° 23 du 10 juin 1999) et portée à 10 heures annuelles en 2002 (BO n° 8 du 21 février 2002). Les textes réglementaires définissant le « rôle du professeur principal » (circulaire n° 93-087 du 21 janvier 1993) et instituant l'ISOE (décret n° 93-55 du 15 janvier 1993) sont donc bien antérieurs. La nouvelle circulaire (n° 2018-108 du 10 octobre 2018) définissant le « rôle du professeur principal » indique que ce dernier « peut être conduit à organiser et animer les heures consacrées à la vie de la classe ». D'autre part, **il n'existe aucun texte qui stipule que les heures de vie de classe sont exclusivement une obligation de service du professeur principal, ni que leur rémunération est comprise dans la part modulable de l'ISOE**. Bien au contraire, le texte précise que « *L'organisation de cette heure est confiée au professeur principal avec la possibilité d'interventions d'autres adultes : autres professeurs, conseiller principal d'éducation, conseiller d'orientation psychologue, intervenants extérieurs...* ».

En cas de litige avec la Direction de votre établissement, demandez-lui de vous donner copie du texte réglementaire sur lequel elle s'appuie pour exiger de vous cette tâche et contactez-nous. Nous estimons que si ces heures sont assurées par le professeur principal ou n'importe quel volontaire, elles doivent être rémunérées en HSE. Mais, la modification, en 2015, des statuts et missions des professeurs (à laquelle le **SIAES - SIES** s'est opposé) ne va malheureusement pas dans ce sens. La circulaire (n° 2015-057 du 29/04/2015) d'application du décret n° 2014-940 du 20/08/2014 sur les missions des enseignants stipule que « **Les heures de vie de classe (...) relèvent ainsi pleinement du service des personnels enseignants (...) sans faire l'objet d'une rémunération spécifique supplémentaire autre que l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE part fixe)** ». « Les heures de vie de classe (...) n'entrent pas dans le service d'enseignement stricto sensu des enseignants qui en assurent l'animation. » En conclusion, **le professeur principal doit organiser, mais pas forcément animer toutes les heures de vie de classe**. L'animation peut donc revenir à d'autres professeurs, au CPE, aux personnels de la vie scolaire, à l'infirmière etc. La rémunération en HSE demeure une revendication du **SIAES - SIES**.

Faire reconnaître sa pathologie : RQTH • MDPH

L'article 2 de la loi du 11/02/2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie par une personne dans son environnement, par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant* ». »

La RQTH (**Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**) est attribuée par la MDPH (**Maison Départementale des Personnes Handicapées**). La MDPH est indépendante de l'Education Nationale. Contrairement à certaines idées reçues, **il n'existe aucun risque pour un fonctionnaire à faire valoir ses droits et demander la RQTH** (qu'il pourra présenter à l'administration en cas de besoin). Peuvent bénéficier de la RQTH les personnes atteintes d'un handicap, d'une maladie chronique (asthme, diabète ...) ou d'une maladie ayant des répercussions sur leur travail (allergie, arthrite ...).

➤ **La RQTH est impérative pour toute demande de priorité au titre du handicap (bonification) dans le cadre des mutations inter-académiques et/ou intra-académiques. Le récépissé de dépôt de demande de RQTH (demande en cours) n'est plus accepté par l'administration. Être titulaire de la RQTH est désormais obligatoire pour demander une bonification. Nous conseillons donc aux personnes concernées d'entamer sans attendre les démarches.**

La RQTH est également important dans le cadre du **dispositif d'accompagnement des personnels confrontés à des difficultés de santé (aménagement du poste de travail, affectation sur poste adapté de courte ou longue durée)** et pour faire valoir ses droits quant à sa pathologie et au handicap qui en découle en cas d'affectation en service partagé entraînant de longs trajets ou des contraintes horaires incompatibles avec le handicap (titulaires d'un poste fixe et TZR). Cela peut également être invoqué pour refuser toute HSA (y compris les deux premières HSA).

Les « rendez-vous de carrière ».

L'arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale supprime la double notation administrative et pédagogique, système certes perfectible, et la remplace par une **évaluation par compétences totalement inacceptable**.

Chaque agent bénéficie de trois rendez-vous de carrière. Chaque agent est informé individuellement, avant le début des vacances d'été, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir. Le calendrier du rendez-vous de carrière est notifié au plus tard quinze jours calendaires avant la date de celui-ci. Ce délai ne peut être compris dans une période de vacance de classe. La procédure est totalement dématérialisée (i-prof / onglet « Les services » / portail SIAE).

Ces rendez-vous de carrière ont lieu lorsque, au 31 août de l'année scolaire en cours :

- pour le **premier rendez-vous**, le professeur ou le CPE est dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale (l'agent sera concerné par la promotion accélérée au 7^{ème} échelon l'année suivante) ;
- pour le **deuxième rendez-vous**, le professeur ou le CPE justifie d'une **ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois** (l'agent sera concerné par la promotion accélérée au 9^{ème} échelon l'année suivante) ;
- pour le **troisième rendez-vous**, le professeur ou le CPE est dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale (l'agent sera promouvable à la hors classe l'année suivante).

Vous aurez un rendez-vous de carrière durant l'année scolaire 2020-2021 si :

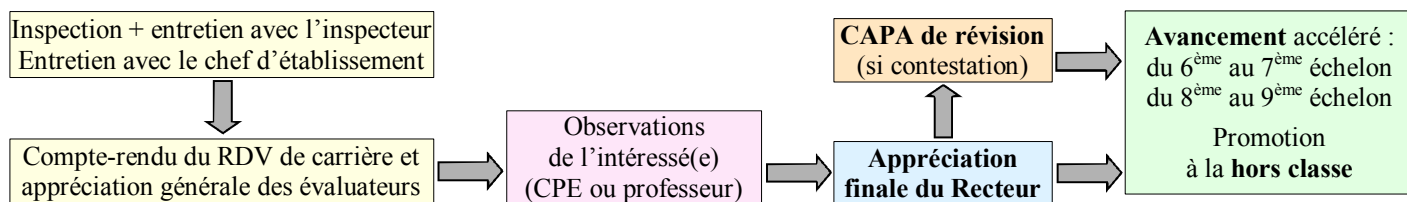
- au 31 août 2021, vous êtes dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale : 1^{er} RDV de carrière (vous serez concerné par la promotion accélérée au 7^{ème} échelon en 2021-2022)
- au 31 août 2021, vous avez une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois : 2^{ème} RDV de carrière (vous serez concerné par la promotion accélérée au 9^{ème} échelon en 2021-2022)
- au 31 août 2021, vous êtes dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale : 3^{ème} RDV de carrière (vous serez promouvable à la hors classe à compter de l'année scolaire 2021-2022).

Pour les professeurs et les CPE affectés dans le second degré, le rendez-vous de carrière comprend **une inspection, un entretien avec l'inspecteur qui a conduit l'inspection et un entretien avec le chef de l'établissement**. Le délai entre deux entretiens ne peut pas excéder six semaines.

Le compte rendu du rendez-vous de carrière est réalisé à l'aide de l'un des 4 modèles annexés à l'arrêté du 5 mai 2017 :

- un modèle pour les professeurs exerçant dans le second degré (identique quel que soit leur corps) ;
- un modèle pour les professeurs certifiés documentalistes ;
- un modèle pour les conseillers principaux d'éducation ;
- un modèle pour les professeurs et CPE affectés dans le supérieur, un autre service ou établissement.

Ces quatre modèles sont en téléchargement sur notre site internet (<http://www.siaes.com>).



Le compte rendu doit être notifié à l'agent (dans le portail SIAE d'i-prof) qui peut, dans un délai de quinze jours, formuler par écrit des observations dans la partie du compte-rendu réservée à cet effet. Cela n'est pas obligatoire.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu sera notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu (reporté au 15 janvier 2021).

Le professeur ou le CPE pourra saisir le Recteur d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification (recours gracieux par voie hiérarchique papier). Le Recteur disposera d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale de la valeur professionnelle. L'absence de réponse équivaudra à un refus de révision. **En cas de refus ou d'absence de réponse, le professeur ou le CPE pourra alors saisir la Commission Administrative Paritaire compétente (sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné précédemment) dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse de l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours** et demander au Recteur la révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle (recours par voie hiérarchique papier). A l'issue de la CAPA, le Recteur notifiera au professeur ou au CPE l'appréciation finale définitive.

Les grades et les échelons.

Il existe trois **grades** : la « **classe normale** », la « **hors classe** » et la « **classe exceptionnelle** ».

Chaque grade comprend un certain nombre d'**échelons**. A chaque échelon correspond un indice brut et un indice majoré qui conditionnent le traitement brut versé à l'agent (voir pages 3 à 5).

De nouvelles grilles d'échelonnement indiciaire sont entrées en vigueur à compter du 01/09/2017 (voir page 13).

- **Classe normale (agrégés, certifiés, professeurs d'EPS, PLP, CPE) : 11 échelons.**

- **Hors classe des agrégés : 4 échelons.** Le 4^{ème} échelon est composé de 3 chevrons (hors échelle A1, A2, A3).

- **Hors classe des certifiés, des professeurs d'EPS, des PLP et des CPE : 7 échelons.** Le 7^{ème} échelon sera re-créé le 01/01/2021

- **Classe exceptionnelle des agrégés : 3 échelons.** Le 2^{ème} échelon est composé de 3 chevrons (hors échelle A1, A2, A3). Le 3^{ème} échelon est composé de 3 chevrons (hors échelle B1, B2, B3).

- **Classe exceptionnelle des certifiés, des professeurs d'EPS, des PLP et des CPE : 5 échelons.** Le 5^{ème} échelon est un « échelon spécial » composé de 3 chevrons (hors échelle A1, A2, A3).

La grille indiciaire des **professeurs de chaires supérieures** comprend 7 échelons. Le 6^{ème} échelon est composé de 3 chevrons (hors échelle A1, A2, A3). Le 7^{ème} échelon (« échelon spécial ») est composé de 3 chevrons (hors échelle B1, B2, B3). L'avancement d'échelon est automatique pour tous les échelons, sauf pour « l'échelon spécial ».

Rythmes d'avancement d'échelon

Professeurs Agrégés

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Echelons	Durée
du HeB 2 au HeB 3	1 an
du HeB 1 au HeB 2	1 an
du HeA 3 au HeB 1	1 an
du HeA 2 au HeA 3	1 an
du HeA 1 au HeA 2	1 an
du 1 ^{er} au HeA 1	2 ans et 6 mois

HeB = Hors échelle B
(échelon composé de 3 chevrons)

HORS CLASSE

Echelons	Durée
du HeA2 au HeA3	1 an
du HeA1 au HeA2	1 an
du 3 ^{ème} au HeA1	3 ans
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans

HeA = Hors échelle A
(échelon composé de 3 chevrons)

CLASSE NORMALE

Echelons	Durée	
du 10 ^{ème} au 11 ^{ème}	4 ans	
du 9 ^{ème} au 10 ^{ème}	4 ans	
du 8 ^{ème} au 9 ^{ème}	3 ans et 6 mois	2 ans et 6 mois
du 7 ^{ème} au 8 ^{ème}	3 ans	
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans	2 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	2 ans et 6 mois	
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans	
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans	
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	1 an	
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	1 an	

pour 30 % des
promouvables

Professeurs Certifiés

Professeurs d'EPS

Professeurs de Lycée Professionnel Conseillers Principaux d'Éducation

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Echelons	Durée
du HeA 2 au HeA 3	1 an
du HeA 1 au HeA 2	1 an
du 4 ^{ème} au HeA 1	3 ans minimum
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans et 6 mois
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans

HeA = Hors échelle A
(échelon spécial
composé de 3 chevrons)

HORS CLASSE

Echelons	Durée
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	3 ans
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans et 6 mois
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans et 6 mois
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans

échelon 7 re-créé
le 01/01/2021

CLASSE NORMALE

Echelons	Durée	
du 10 ^{ème} au 11 ^{ème}	4 ans	
du 9 ^{ème} au 10 ^{ème}	4 ans	
du 8 ^{ème} au 9 ^{ème}	3 ans et 6 mois	2 ans et 6 mois
du 7 ^{ème} au 8 ^{ème}	3 ans	
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans	2 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	2 ans et 6 mois	
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans	
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans	
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	1 an	
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	1 an	

pour 30 % des
promouvables

Professeurs de Chaires Supérieures

Echelons	Durée
du HeB2 au HeB3	1 an
du HeB1 au HeB2	1 an
du 6 ^{ème} (HeA1) au spécial (HeB2)	3 ans minimum
du HeA2 au HeA3	1 an
du HeA1 au HeA2	1 an
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème} (HeA1)	4 ans et 6 mois
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans

HeB = Hors échelle B
(échelon spécial
composé de 3 chevrons)

HeA = Hors échelle A
(échelon 6
composé de 3 chevrons)

En cas de promotion à l'échelon spécial des professeurs de chaires supérieures, le reclassement se fait directement à la Hors échelle B2 (passage de HeA3 à HeB2).

**Consultez également
les grilles indiciaires
des différents corps
pages 3 à 5.**

L'avancement d'échelon

Le **changement d'échelon**, qui s'accompagne d'une augmentation du traitement perçu (voir pages 3 à 5), se fait exclusivement à l'ancienneté (rythme unique) à compter du 1^{er} septembre 2017, à l'exception de trois échelons.

- Le **passage de l'échelon 6 à l'échelon 7 de la classe normale** peut se faire à l'ancienneté (3 ans) ou au choix (2 ans) pour 30 % de l'effectif concerné qui bénéficient d'un avancement accéléré d'un an.

- Le **passage de l'échelon 8 à l'échelon 9 de la classe normale** peut se faire à l'ancienneté (3 ans et 6 mois) ou au choix (2 ans et 6 mois) pour 30 % de l'effectif concerné qui bénéficient d'un avancement accéléré d'un an.

- L'**accès à l'échelon spécial (HeA) de la classe exceptionnelle des professeurs certifiés, d'EPS, des PLP et des CPE** est possible exclusivement au choix après une durée 3 ans ou plus d'ancienneté dans l'échelon 4.

➤ Chaque année scolaire, pour chaque corps, l'administration établit la liste des agents :

- qui sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale ;

- qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois.

30 % de l'effectif inscrit sur chacune de ces listes bénéficient d'un avancement accéléré d'un an.

L'administration prend exclusivement en compte les résultats des « rendez-vous de carrière » réalisés au cours de l'année scolaire précédente (voir page 12).

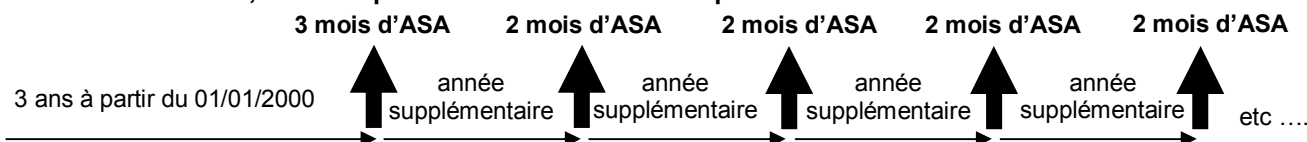
➤ Les professeurs certifiés, d'EPS, les PLP et les CPE ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle pourront accéder au choix à l'échelon spécial (Hors échelle lettre A comportant 3 chevrons) dans la limite de 20 % de l'effectif de la classe exceptionnelle de chacun de ces corps.

Le **SIAES - SIES** est opposé à un système d'avancement et de promotion « tout à l'ancienneté » et revendique la prise en compte de la valeur professionnelle, du travail et du mérite des professeurs et des CPE, à condition qu'ils soient évalués objectivement et dans le strict respect de la liberté pédagogique individuelle.

L'Avantage Spécifique d'Ancienneté (A.S.A.)

Les fonctionnaires de l'Etat ont droit à l'**Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)** lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans un « quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles », cet avantage intervenant exclusivement au titre de l'avancement d'échelon. Les personnels titulaires (et non titulaires lorsqu'ils peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon) doivent justifier de **trois ans au moins de services continus dans un ou plusieurs établissements relevant du plan de lutte contre la violence** (liste publiée au B.O. n° 10 du 8 mars 2001) pour bénéficier de l'Avantage Spécifique d'Ancienneté. **Le calcul se fait en années civiles et non en années scolaires.**

Une période de **trois années civiles continues** donne droit à **trois mois d'ASA** (un mois par année), **chaque année civile supplémentaire** donne droit à **2 mois d'ASA**. Les années de service ouvrant droit à l'ASA sont prises en compte **à partir du 1er janvier 2000** pour les personnels de l'Education nationale. En cas d'interruption des services ouvrant droit à l'ASA, le décompte de la durée de ceux-ci repart de zéro.



Les services doivent avoir été effectués de façon continue : le congé de longue durée, le congé parental, le changement de position (disponibilité, détachement) interrompent le décompte de ces services. Les services sont pris en compte s'ils ont été accomplis à titre principal. Il faut exercer au moins 50 % de son service dans un établissement concerné par le dispositif pour avoir droit à cette bonification. Pour les personnels bénéficiant d'un temps partiel, les services qu'ils ont accomplis dans des établissements ouvrant droit à l'ASA ne sont pris en compte que s'ils y ont effectué au moins 50 % d'un service à temps complet.

Textes officiels : Décret n° 95-313 du 21/03/1995 / Décret n° 2001-48 du 16/01/2001 / Circulaire n° 2001-132 du 18/07/2001 / BO n° 10 du 08/03/2001

Exemple : Un professeur exerce sans interruption dans un établissement concerné par le dispositif depuis la rentrée 1998, puis obtient une mutation dans un établissement non concerné par l'ASA à compter de la rentrée 2009.

Les années sont prises en compte pour ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2000. En ayant exercé durant 11 années scolaires sur ce poste, ce professeur a bénéficié de 15 mois d'ASA qui viennent s'ajouter à son rythme d'avancement (ancienneté, choix, grand choix). En effet, les années civiles sont prises en compte.

1998-1999 : pas de dispositif
1999-2000 2000-2001 2001-2002 : **3 mois d'ASA**
2002-2003 : **2 mois d'ASA**
2003-2004 : **2 mois d'ASA**
2004-2005 : **2 mois d'ASA**
2005-2006 : **2 mois d'ASA**
2006-2007 : **2 mois d'ASA**
2007-2008 : **2 mois d'ASA**
2008-2009 : **0 mois d'ASA** (mutation au 01/09/09)
TOTAL : 15 mois d'ASA

Exemple : Un professeur promouvable au 7^{ème} échelon le 1^{er} février 2021 en bénéficiant d'une accélération d'un an et bénéficiant de 4 mois d'ASA sera promu au 7^{ème} échelon à compter du 1^{er} octobre 2020.

Le **SIAES - SIES** demande à ce que soient davantage valorisés les personnels exerçant dans des établissements où les conditions de travail sont particulièrement difficiles notamment par une diminution du service horaire et une meilleure rémunération.

Le classement des ex-contractuels.

Le décret 2014-1006 du 4 septembre 2014 fixe les règles suivant lesquelles doit être déterminée l'ancienneté du personnel nommé dans l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale. L'article 1 du décret 2014-1006 indique qu'une fraction de l'ancienneté de service en qualité d'agent public non titulaire sera prise en compte pour le classement. « Les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et à raison des trois quarts au-delà de douze ans. (...) Il n'est pas tenu compte des services lorsque l'interruption qui sépare leur cessation de la nomination dans le nouveau corps est supérieure à un an. Les services pris en compte peuvent être discontinus, à la condition que les interruptions de fonctions ne soient pas supérieures à un an. »

Promotion : Accès au corps des agrégés par liste d'Aptitude.

A la différence de l'accès à la hors classe, la candidature n'est pas automatique. Il faut chaque année postuler en respectant le calendrier et la procédure (CV, lettre de motivation etc.) pour participer aux opérations de candidature à l'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude. La procédure de candidature est dématérialisée (i-prof).

Le Recteur retient, après examen des dossiers et des avis prononcés par les corps d'inspection et les chefs d'établissement, un certain nombre de candidatures qui sont proposées au Ministre. Les candidatures proposées par le Recteur au Ministre sont classées (rang). La promotion dans le corps des agrégés est prononcée par le Ministre. Environ 10 % des candidatures sont proposées au Ministre par le Recteur et environ 20 % des candidats proposés issus de notre académie sont promus agrégés par le Ministre (soit environ 2 % de l'ensemble des candidats de notre académie).

La promotion (et le reclassement avec reconstitution de carrière) prend effet au 1^{er} septembre. Il faut effectuer 6 mois dans le nouvel échelon afin qu'il soit pris en compte dans le calcul de la pension civile.

Consultez les règles, les comptes-rendus et les statistiques réalisées par les Commissaires Paritaires du SIAES dans le « Courrier du SIAES » et sur notre site internet rubrique « votre carrière ».

Promotion : Accès à la HORS CLASSE.

Tous les professeurs et CPE ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'échelon 9 de la classe normale au 31 août de l'année en cours sont automatiquement promouvables. La promotion (reclassement) prend effet au 1^{er} septembre. Il faut effectuer 6 mois dans le nouvel échelon afin qu'il soit pris en compte dans le calcul de la pension civile.

Le barème repose désormais exclusivement sur deux éléments :

- l'ancienneté dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (de 0 à 160 points) ;
- l'appréciation du Recteur (« à consolider » : 95 points ; « satisfaisant » : 105 points ; « très satisfaisant » : 125 points ; « excellent » : 145 points).

Il y a deux « populations » de promouvables pour la campagne 2021 :

- les promouvables de la campagne 2018 qui n'ont pas été promus à qui le Recteur a attribué une appréciation en 2018. Cette appréciation est conservée pour la campagne 2019, la campagne 2020, la campagne 2021 et les campagnes ultérieures (si le professeur ou le CPE n'est pas promu cette année).

- les promouvables qui ont eu le troisième rendez-vous de carrière durant l'année 2017-2018 ou 2018-2019 ou 2019-2020 à qui le recteur a attribué une appréciation finale (notifiée en septembre), éventuellement modifiée à l'issue de la CAPA/CAPN de contestation. Cette appréciation est conservée pour la campagne 2019, la campagne 2020, la campagne 2021 et les campagnes ultérieures (si le professeur ou le CPE n'est pas promu cette année). Pour cette cohorte, au sein de chaque corps, 10 % des promouvables ont pu bénéficier de l'appréciation « excellent » (30 % à compter de 2019-2020) et 45 % de l'appréciation « très satisfaisant ».

Consultez les règles, le détail du barème et les statistiques réalisées par les commissaires paritaires du SIAES dans le « Courrier du SIAES » (n° 76, 77, 80, 81, 84 et 85) et sur notre site internet www.siaes.com rubrique « votre carrière ».

Reclassement : Professeurs agrégés (voir également page 3)			
Echelon classe normale au 01/09/2020		Reclassement à la hors classe au 01/09/2020	
Echelon 11 (ancienneté ≥ 3 ans)	indice 830	Echelon 4 HeA1 (ancienneté non conservée)	indice 890
Echelon 11 (ancienneté < 3 ans)	indice 830	Echelon 3 (ancienneté conservée)	indice 830
Echelon 10 (ancienneté ≥ 2 ans)	indice 800	Echelon 3 (ancienneté non conservée)	indice 830
Echelon 10 (ancienneté < 2 ans)	indice 800	Echelon 2 (ancienneté conservée)	indice 800
Reclassement : Professeurs certifiés - Professeurs d'EPS - PLP - CPE (voir également page 4)			
Echelon classe normale au 01/09/2020		Reclassement à la hors classe au 01/09/2020	
Echelon 11 (ancienneté ≥ 2 ans 6 mois)	indice 673	Echelon 5 (ancienneté non conservée)	indice 763
Echelon 11 (ancienneté < 2 ans 6 mois)	indice 673	Echelon 4 (ancienneté conservée)	indice 715
Echelon 10 (ancienneté ≥ 2 ans 6 mois)	indice 629	Echelon 4 (ancienneté non conservée)	indice 715
Echelon 10 (ancienneté < 2 ans 6 mois)	indice 629	Echelon 3 (ancienneté conservée)	indice 668
Reclassement : Professeurs bi-admissibles (voir également page 5)			
Echelon classe normale au 01/09/2020		Reclassement à la hors classe au 01/09/2020	
Echelon 11 (ancienneté ≥ 2 ans 6 mois)	indice 703	Echelon 6 (ancienneté non conservée)	indice 806
Echelon 11 (ancienneté < 2 ans 6 mois)	indice 703	Echelon 5 (ancienneté conservée)	indice 763
Echelon 10 (ancienneté ≥ 2 ans 6 mois)	indice 675	Echelon 5 (ancienneté non conservée)	indice 763
Echelon 10 (ancienneté < 2 ans 6 mois)	indice 675	Echelon 4 (ancienneté conservée)	indice 715

Promotion : Accès à la CLASSE EXCEPTIONNELLE.

Le grade « classe exceptionnelle » a été créé à compter du 1^{er} septembre 2017 pour chaque corps de professeurs (à l'exception des chaires supérieures) et pour les CPE. Les contingents de promotions, les modalités pratiques de candidature, le barème, les critères définissant les deux viviers d'agents concernés, les tableaux de reclassement ont été publiés dans le « Courrier du SIAES » et sont disponibles sur notre site internet. Dès que la note de service relative à la campagne 2021 sera publiée, les adhérents seront informés. La promotion (reclassement) prend effet au 1^{er} septembre. Il faut effectuer 6 mois dans le nouvel échelon afin qu'il soit pris en compte dans le calcul de la pension civile.

Que faire en cas de violence ?

Se défendre : Protection juridique des fonctionnaires et procédure d'indemnisation.

A l'instar des policiers, victimes dans leur vie privée de représailles de la part de délinquants, **les professeurs sont de plus en plus souvent pris pour cible hors de leur établissement scolaire par des élèves ou des anciens élèves, mais aussi parfois par des parents désireux de « régler des comptes » avec l'institution.**

Les affaires sont pléthore, leur gravité atteint parfois des sommets : insultes, menaces, agressions physiques dans l'enceinte ou à la sortie de l'établissement, véhicule vandalisé, appels téléphoniques malveillants avec insultes et/ou menaces envers le fonctionnaire ou sa famille, et même parfois élèves qui se rendent au domicile de leur professeur.

Les nouvelles technologies apportent également leur lot de problèmes. Les pages blanches sur internet permettent en quelques clics de souris d'obtenir les coordonnées téléphoniques, mais aussi postales, avec le plan du quartier, l'itinéraire pour s'y rendre et même parfois la photographie de l'immeuble ou de la rue ! Nous conseillons désormais, pour leur sécurité et celle de leur famille, aux collègues travaillant dans certains secteurs de **se mettre sur liste rouge.**

Face à ce phénomène nouveau, beaucoup de collègues sont désemparés, ne savent pas comment réagir et subissent la loi de la rue.

Il convient de **déposer systématiquement plainte** (et non une « main-courante ») contre les individus identifiés ou contre X et d'**informer des faits par écrit le chef d'établissement et le service juridique du Rectorat par voie hiérarchique.**

Ne pas céder aux pressions de certains chefs d'établissement désireux d'étouffer les affaires. Si l'un d'eux refuse de remplir le dossier ou donne un avis défavorable, nous contacter.

Le Code Pénal *, renforcé par la Loi Perben du 9 Septembre 2002, prévoit le **délit « d'outrage à une personne chargée d'une mission de service public » communément appelé « outrage à enseignant »**. Il convient donc lors du dépôt de plainte de faire rajouter aux motifs (insultes, coups et blessures) **l'outrage à enseignant**. En cas d'agression physique ou de menaces répétées, des jours d'ITT ** peuvent également être prescrits par un médecin.

L'administration a l'obligation légale d'assurer la défense, même par avocat à sa charge, de tout fonctionnaire qui lui en fait la demande à la suite d'attaque lui causant un préjudice moral (outrage) ou financier, ou une blessure. L'administration garantit au fonctionnaire la « protection juridique des fonctionnaires » et il existe un dispositif d'indemnisation des personnels de droit public de l'Education Nationale affectés dans les Établissements Publics d'Enseignements en cas de détérioration du véhicule (car ce type d'incident s'est banalisé, au point de dissuader de nombreux collègues d'utiliser leur véhicule pour se rendre à leur travail... ce qui n'est pas toujours possible pour nombre d'entre eux, titulaires remplaçants par exemple ou professeurs exerçant sur plusieurs établissements). Le BA n° 573 du 01/10/2012 * rappelle ces dispositions.**

Dans tous les cas, contactez les responsables du SIAES - SIES qui vous soutiendront et vous conseilleront.

Pièces nécessaires à la constitution du **dossier de demande d'indemnisation en cas de détérioration du véhicule** dans l'établissement, son parking ou aux abords de l'établissement :

- déclaration de l'agent public, accompagnée d'un rapport établi par le chef d'établissement, qui doit parvenir dans un délai de trois jours suivant la survenance du dommage, au service juridique du rectorat ;
- copie du certificat d'assurance (carte verte) et de la carte grise ;
- le numéro de sinistre doit figurer sur la copie de la carte verte ;
- copie du récépissé du dépôt de plainte.

Les personnes qui ne sont sociétaires ni de la MAIF, ni de la GMF, doivent fournir en outre la lettre de leur compagnie d'assurance indiquant le montant de la franchise, la facture originale des réparations, un original de RIB ou de RIP et faire connaître leur NUMEN.

Si la victime est sociétaire d'une compagnie d'assurance liée par convention à l'État (MAIF, GMF...) l'assurance avance le montant des réparations et l'État prend la franchise à sa charge. Si la victime est assurée par une autre compagnie, l'État rembourse l'assuré après réparations.

Comment solliciter la mise en oeuvre de la protection juridique des Fonctionnaires ?

L'intéressé doit **informer par écrit son chef d'établissement qu'il a été victime d'une agression** et doit **déposer plainte au Commissariat de Police ou à la Gendarmerie**. Il doit **demandeur, par la voie hiérarchique, le bénéfice de la protection juridique des fonctionnaires au Recteur de l'Académie (demande que le SIAES - SIES vous aidera à rédiger, contacter Jean-Baptiste VERNEUIL).**

Cette demande nécessite la constitution d'un dossier contenant :

- la déclaration des faits par la victime (ainsi que les témoignages éventuels) ;
- la photocopie du récépissé du dépôt de plainte et, le cas échéant, du certificat médical (arrêt de travail, ITT ...);
- le rapport circonstancié du chef d'établissement ainsi que son avis sur le lien de l'agression avec le service.

La demande est instruite par le service juridique du rectorat. Lorsque l'auteur de l'agression est identifié et quand le procureur décide de poursuites pénales à son encontre l'administration fera appel à un avocat pour assurer la défense du fonctionnaire et les frais de justice sont pris en charge par l'État.

* Extrait de l'article 433-5 du Code Pénal modifié par l'article 45 de la Loi Perben du 9 Septembre 2002 « Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie. Lorsqu'il est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende. »

QUE FAIRE EN CAS DE GREVE ?

L'absence pour motif de grève est couverte par le préavis déposé par un syndicat, quel qu'il soit.

Rien ne vous fait obligation de dire la veille si vous serez gréviste ou non le lendemain. Dans le second degré, il n'y a pas lieu de se déclarer gréviste. Il revient à la direction de l'établissement de faire la preuve de votre absence et de la déclarer pour la retenue sur salaire (**1/30ème du traitement brut, HSA et indemnités, quel que soit votre horaire de service le jour concerné par la grève**). « Il appartient à l'administration de s'assurer de la présence d'un professeur et de relever les absents. Il est illégal d'exiger d'un professeur présent un jour de grève qu'il fournisse une attestation écrite ».

Si vous n'êtes pas gréviste, il n'y a pas lieu de prendre ou surveiller les élèves des collègues grévistes. "Aucun texte officiel n'oblige les professeurs à assurer un service autre que le leur propre".

En cas de "grève d'élèves", il faut assurer son service avec les élèves présents. S'il n'y a qu'un élève, faites-le constater par l'administration et demandez, pour décharge de responsabilité, la conduite à suivre (garder l'élève, porte ouverte ?, aller le faire travailler au CDI ou en permanence ?). S'il n'y a aucun élève à l'heure prévue pour votre cours, faites l'appel et signalez-le à l'administration. Vous n'avez pas alors obligation de rester dans l'établissement, mais vous devez être présent à l'heure de début de cours suivant avec une autre classe que celle concernée pour constater la présence ou l'absence des élèves.

Remplacements à l'interne dits « de Robien ».

Depuis les « Décrets de Robien », les chefs d'établissement ont la possibilité d'imposer aux professeurs en poste dans l'établissement ainsi qu'aux TZR rattachés et disponibles le remplacement des professeurs absents (absences prévisibles, de moins de 15 jours et non au pied levé) sur la base d'un « protocole » établi préalablement. Paiement en HSE.

Le volontariat peut être recherché. Le remplacement peut être fait dans une autre discipline que celle du professeur absent (24 heures minimum de délai). Ne pas hésiter à nous contacter pour prendre conseil si vous n'êtes pas volontaire.

Harcèlement Moral.

« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. » Loi de modernisation sociale 2002-73 du 17/01/2002. Toute action en justice entreprise sur cette base devra être solidement étayée de preuves et de témoignages, et utilisée comme dernier recours, après échec de toutes voies de médiation. La plus sage des précautions sera donc de prendre conseil auprès du syndicat avant toute action en justice. Lire également la circulaire n° 2007-047 du 27/02/2007 parue au BO n° 10 du 08/03/2007.

Droit syndical • Affichage syndical.

Il est **de droit pour tout syndicat** sur un panneau (espace) réservé à cet effet. Il faut **en faire la demande au chef d'établissement, qui ne peut refuser**. Chaque syndicat a droit à une **surface égale à celle des autres et « de dimensions suffisantes »**, quelle que soit sa représentativité locale, académique ou nationale. En cas de refus, ou de problème, nous prévenir d'urgence pour que nous intervenions au plus vite pour faire respecter la liberté et le droit d'expression.

Si arrachage, la loi prévoit des panneaux « dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures ».

Vous souhaitez devenir le correspondant (S1) du S.I.A.E.S. - S.I.E.S. dans votre établissement ?
Contactez-nous pour recevoir le matériel d'affichage et toute l'aide désirée. Coordinatrice S1 : Virginie Verneuil
 **6 Rue Maréchal Fayolle 13004 MARSEILLE**  **04 91 34 89 28**  **voirin.virginie@orange.fr**

Elections au Conseil d'Administration.

Ces élections sont destinées à désigner les 7 représentants des personnels d'enseignement et d'éducation élus au Conseil d'administration de l'établissement (6 si moins de 600 élèves). Elles doivent se tenir dans les 7 semaines qui suivent la rentrée. **Dépôt des listes 10 jours avant le scrutin. Listes recevables avec 2 noms seulement** (1 titulaire + 1 suppléant). Maximum : 14 noms (12 noms si de moins de 600 élèves).

Elections à bulletins secrets, avec passage par isolement et urnes fermées, sous la responsabilité du chef d'établissement et contrôle des personnels. Il n'y a pas d'obligation d'être syndiqué pour figurer sur une liste, même si celle-ci est sous un sigle syndical. Les listes peuvent être syndicales, d'union, ou librement intitulées. Les élus (mandat d'un an) participent au Conseil d'administration, à la Commission permanente, au Conseil de discipline... Ils représentent les personnels qui les ont désignés.

Le CA a pouvoir de décision par ses votes sur l'organisation pédagogique, le projet d'établissement, la répartition de la DHG (dotation horaire globale), l'aménagement du temps, les voyages scolaires, le règlement intérieur... dans le cadre des textes réglementaires. C'est aussi un organe de contrôle de la gestion de l'établissement, en particulier sur le plan financier (budget). Il peut être saisi de toute question concernant l'établissement et voter des textes ou des motions à l'endroit des Conseils, Régional ou Général, du Rectorat, etc...

Aussi, si vous voulez faire entendre votre voix, et celle du **SIAES - SIES**, pensez à présenter une liste au **CA de votre établissement**, en sachant que :

- une liste avec deux candidats est recevable,
- le **système électoral** (proportionnelle au plus fort reste) permet, pour assurer le pluralisme, d'obtenir un élu avec un petit nombre de voix,
- partout où le **SIAES** a présenté une liste ces dernières années il a obtenu entre 15 et 40 % des voix, et 1 à 3 élus.

Siéger en Conseil d'Administration est désormais pris en compte de manière positive dans l'évaluation des personnels par les chefs d'établissement comme « investissement dans la vie de l'établissement ». N'hésitez donc pas à présenter une liste. Nous sommes à votre disposition pour vous apporter conseil et assistance en ce domaine.

Avez-vous pensé à régler votre cotisation ? 17

Indépendance - Autonomie - Authenticité

PAS D'ÉMANCIPATION SANS INSTRUCTION !

Le SIAES - SIES défend la transmission des savoirs, des savoir-faire et l'autorité des professeurs.

Le SIAES - SIES défend votre liberté pédagogique et la reconnaissance de vos compétences disciplinaires.

Le SIAES - SIES refuse que les professeurs deviennent des animateurs socio-culturels.

INDÉPENDANCE IDÉOLOGIQUE ET POLITIQUE

Le SIAES - SIES affirme sa volonté d'INDÉPENDANCE face à des syndicats que beaucoup jugent trop marqués par l'idéologie ou la politique. Son seul objectif est la défense des intérêts matériels et moraux des personnels.

L'indépendance idéologique inscrite dans les statuts et le règlement intérieur implique que les dirigeants, élu(e)s et responsables académiques du SIAES - SIES ne doivent exercer aucune responsabilité que ce soit dans un parti politique ou une association assimilée, ni se présenter aux élections politiques, sous peine de démission.

Quel autre syndicat peut en dire autant ET le mettre en pratique ?

Les adhérent(e)s sont bien évidemment libres de leurs idées politiques. Le syndicat rassemble donc des collègues de tous horizons, réunis par une volonté commune de défendre l'Ecole Républicaine, la transmission des savoirs et des savoir-faire, un service public d'instruction et d'éducation de qualité, l'autorité des professeurs et leurs statuts.

SANS COMPROMISSION et indépendamment de la couleur politique du gouvernement, le SIAES - SIES combat les réformes qu'il juge contraires aux intérêts de l'école républicaine et aux intérêts matériels et moraux des professeurs.

Ne pas adapter ses revendications, ni adoucir ses propos, selon que la gauche ou la droite soit au pouvoir, ne pas trahir ses mandats historiques et les convictions de ses adhérents et sympathisants, c'est cela la véritable indépendance syndicale !

INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Contrairement à la quasi totalité des organisations syndicales, fédérales et des confédérations, le SIAES et le SIES ne bénéficient d'aucune subvention publique ou privée. Le SIAES - SIES refuse également les ressources publicitaires. Cela garantit son indépendance.

Le fonctionnement du SIAES - SIES repose exclusivement sur les cotisations des adhérents et parfois quelques dons. Le montant des cotisations est fixé au plus juste de ses besoins, sans frais inutiles !

Aucun local n'est mis à la disposition du SIAES - SIES par l'administration, la commune, le département ou la région, contrairement aux autres syndicats, fédérations et confédérations. Ce sont donc nos dirigeants qui mettent leur habitation à la disposition du syndicat.

Le SIAES - SIES n'emploie pas de secrétaire, l'ensemble du travail syndical est réalisé par des professeurs bénévoles qui communiquent leur numéro de téléphone personnel aux adhérents.

Le SIAES et le SIES publient chaque année leurs comptes sur le site du Journal Officiel.

REPRÉSENTATIVITÉ - EFFICACITÉ

Fondé en 1998, le SIAES est aujourd'hui un acteur incontournable du paysage syndical académique. Il est reconnu par les collègues pour son indépendance politique, idéologique et financière, sa proximité, la disponibilité et la qualité des conseils prodigués par ses responsables. Il est également respecté par l'administration pour ses interventions régulières et le travail de qualité de ses commissaires paritaires en Groupe de Travail, CAPA et FPMA.

Progressant élection après élection, le SIAES est devenu, dès les élections de 2008, le deuxième syndicat de l'académie tous corps confondus dans le second degré, place qu'il a largement confortée lors des élections de 2011, de 2014 et de 2018. Le SIAES est à l'origine de la création du SIES, sa structure nationale, en 2005. Le SIES présente des listes à toutes les élections nationales depuis 2008.

Le montant de la subvention annuelle accordée à chaque organisation syndicale* représentative de fonctionnaires de l'Etat au niveau national est fixé à :

CFDT (SGEN) :	363 034,50 euros	FO (SN-FO-LC, SNETAA) :	363 034,50 euros
CFE-CGC (A&D) :	181 517,25 euros	FSU (SNES, SNEP, SNUEP etc.) :	363 034,50 euros
CFTC :	181 517,25 euros	SOLIDAIRES (SUD Education) :	181 517,25 euros
CGT (CGT Educ'action) :	363 034,50 euros	UNSA (SE-UNSA) :	363 034,50 euros

Le SIAES - SIES totalement indépendant financièrement et idéologiquement ne touche aucune subvention et ne vit que des cotisations de ses adhérents en proposant les cotisations les moins onéreuses !

Arrêté du 5 juillet 2007 fixant le montant de la subvention versée aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'Etat.

* Chaque organisation citée regroupe plusieurs syndicats ; entre parenthèse le syndicat de l'éducation nationale de chaque confédération qui bénéficie indirectement de la subvention accordée à la confédération.

Cette publication a été réalisée **sans subventions publiques ou privées**, et **sans ressources publicitaires** provenant d'une banque, d'une mutuelle, d'une société d'assurance ou de crédit ! Notre **indépendance idéologique** et **financière** n'a pas de prix ! Nos seules ressources sont les cotisations syndicales perçues.

Soutenez le syndicalisme indépendant. Soutenez le SIAES - SIES !
18 Soutenez VOTRE SYNDICAT ! Merci de régler votre cotisation.

Syndicat	Rang	%
SNES + SNEP + SNUEP	1 ^{er}	40,97 %
SIAES	2^{ème}	16,50 %
SNETAA-FO + SNFOLC	3 ^{ème}	12,17 %
CGT	4 ^{ème}	8,21 %
SE-UNSA	5 ^{ème}	8,20 %
SUD EDUCATION	6 ^{ème}	5,14 %
SGEN-CFDT	7 ^{ème}	4,88 %
SNALC	8 ^{ème}	3,93 %

Elections professionnelles de 2018 qui établissent la représentativité des syndicats pour la période 2018-2022.

Résultats académiques globaux pour le second degré tous corps (personnels titulaires) : Agrégés, Certifiés et AE, Professeurs d'EPS et CE d'EPS, PLP, CPE, PEGC, PsyEN.

Agrégés	%
SNES-FSU	46,15 %
SIAES	19,19 %
SNALC	9,35 %
SUD	6,26 %
SGEN-CFDT	5,78 %
SN-FO-LC	4,88 %
CGT	4,33 %
SE-UNSA	4,06 %

Certifiés	%
SNES-FSU	45,62 %
SIAES	19,03 %
SN-FO-LC	8,40 %
SUD	7,60 %
SE-UNSA	5,80 %
CGT	4,77 %
SNALC	4,50 %
SGEN-CFDT	4,28 %

EPS	%
SNES-FSU	78,70 %
SIAES	16,80 %
SN-FO-LC	2,38 %
SE-UNSA	2,12 %

PLP	%
SNETAA-FO	37,98 %
CGT	27,80 %
SE-UNSA	17,75 %
SIAES	9,41 %
SGEN-CFDT	4,45 %
SNUEP-FSU	2,61 %

DEUXIÈME SYNDICAT DE L'ACADÉMIE

tous corps confondus

LE syndicat INDÉPENDANT.

ACADÉMIQUE avec le *S.I.A.E.S.*

NATIONAL avec le *S.I.E.S.*

EXPÉRIMENTÉ avec ses élu(e)s et responsables
REPRÉSENTATIF par ses résultats aux élections

Les commissaires paritaires et les responsables du SIAES - SIES

sont à votre disposition pour

VOUS ÉCOUTER, VOUS INFORMER, VOUS CONSEILLER,

VOUS DÉFENDRE et vous accompagner dans vos démarches.

Site internet académique (Aix-Marseille) : www.siaes.com

Site internet national (autres académies) : www.sies.fr

Le SIAES - SIES à votre service :

Le *SIAES - SIES* n'emploie pas de secrétaire. L'ensemble du travail syndical est réalisé par des professeurs. Nos responsables communiquent leur numéro de téléphone personnel aux adhérents.

Lorsque nous ne sommes pas en mesure de vous répondre, n'hésitez pas à déposer un message vocal avec vos coordonnées sur le répondeur, nous vous rappellerons très rapidement.

Le SIAES - SIES, un syndicat de proximité à votre service :

Secrétaire Général (délégué au Rectorat tous corps)	Jean-Baptiste VERNEUIL	6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille ☎ 04 91 34 89 28 📞 06 80 13 44 28 ✉ jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr
1 ^{er} Secrétaire adjoint Responsable TZR	Fabienne CANONGE	Résidence Les Soléilades Bâtiment A 1 Rue de la Comète 13800 ISTRES ☎ 04 42 30 56 91 ✉ fabienne.canonge@siaes.com
2 ^{ème} Secrétaire adjoint Délégué EPS / Retraite	Jean Luc BARRAL	10 Le Panorama 13112 La Destrousse ☎ 09 81 75 96 86 📞 06 74 45 74 48 ✉ jluc.barral@gmail.com
Trésorière Coordination des S1	Virginie VOIRIN VERNEUIL	6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille ☎ 04 91 34 89 28 📞 06 30 58 86 54 ✉ voirin.virginie@orange.fr
Secrétaire exécutif Site internet	André BERNARD	Avenue Isidore Gautier 13720 La Bouilladisse ☎ 04 42 62 97 88 ✉ abernard@lunabong.com
Secrétaire exécutif EPS	Christophe CORNEILLE	1 Impasse Touraine 13180 Gignac La Nerthe ☎ 06 50 41 13 54 ✉ cryscoreille@gmail.com

- Commissaires Paritaires Académiques **AGRÉGÉS** : Denis ROYNARD - Nathalie BEN SAHIN REMIDI - Geneviève DAVID - Bruno DONNAT
- Commissaires Paritaires Académiques **CERTIFIÉS** : Jean-Baptiste VERNEUIL - Anne-Marie CHAZAL - Hélène COLIN DELTRIEU - Franck ESMEER Fabienne CANONGE - Virginie VOIRIN (VERNEUIL) - Thomas LLERAS - Jessyca BULETE
- Commissaires Paritaires Académiques **EPS** : Christophe CORNEILLE - Arthur SARIAN
Coresponsables **EPS** : Jean Luc BARRAL - Marie-Christine GUERRIER (également membre du CHSCT 13)
- Commissaires Paritaires Académiques **PLP** : Eric PAOLILLO (conseiller technique) ✉ eric.paolillo@siaes.com - Didier SEBBAN
- Responsable **CPE** : Marion TOUAIBIA
- Elu(e)s au Comité Technique Académique : Jean-Baptiste VERNEUIL - Fabienne CANONGE
- Membre du Conseil Régional de l'UNSS et du Conseil Départemental (13) de l'UNSS : Jean Luc BARRAL
- Membres du Conseil Académique de l'Education Nationale : Jean-Baptiste VERNEUIL - Christophe CORNEILLE (également membre du CHSCT 13)

Conseillers techniques	Jessyca BULETE Thomas LLERAS Virginie VOIRIN VERNEUIL	Coresponsable Certifiés, Coresponsable Collèges ✉ jessyca.bulete@free.fr Coresponsable Certifiés, Coresponsable Lycées Coresponsable Certifiés, Responsable « éducation prioritaire » (voir coordonnées ci-dessus)
------------------------	---	--

Correspondante 04 - 05 **Nathalie BEN SAHIN REMIDI**

Trésorière adjointe + Responsable routage + Responsable enseignements artistiques + Contractuels : **Fabienne CANONGE** (voir coordonnées ci-dessus)

Responsable stagiaires + Problèmes juridiques : **Jean-Baptiste VERNEUIL** Secrétaire honoraire : **Jacques MILLE** ✉ jacques.mille2@wanadoo.fr

Nous invitons tous les professeurs et les CPE qui partagent nos revendications et notre volonté de séparer l'action syndicale professionnelle des logiques partisans des partis politiques à rejoindre et renforcer le syndicalisme indépendant en réglant leur cotisation syndicale au SIAES - SIES.



Syndicat Indépendant Académique de l'Enseignement Secondaire Aix-Marseille

Syndicat Indépendant - national - de l'Enseignement du Second degré

Bulletin d'adhésion



☐ Madame ☐ Monsieur

NOM (en majuscules) : Nom de jeune fille :

Prénom :

Date de naissance :/...../..... Situation familiale : Enfants :

ADRESSE :

Commune : Code postal :

Tél. fixe : Tél. portable :

Courriel :@.....

Le courriel est important pour recevoir les publications et communiqués du **SIAES - SIES**

Discipline :

Corps : ☐ Classe normale ☐ Hors classe ☐ Classe exceptionnelle Échelon :

☐ POSTE FIXE Établissement :

Commune :

☐ TZR Zone de remplacement :

Établissement de rattachement :

Affectation à l'année :

☐ Retraité(e) ☐ Stagiaire ☐ Autre situation

Cotisation de euros, réglée le/...../..... par ☐ chèque bancaire ☐ virement (demandez-nous le RIB)

Signature :

Libeller le chèque à l'ordre du SIAES CCP 029 / 12 999 99 G
et l'adresser, avec cette fiche, à la trésorière :
Virginie VERNEUIL (SIAES)
6 Rue Maréchal Fayolle 13004 MARSEILLE

*N'hésitez pas à joindre un courrier, si nécessaire,
pour tout renseignement, information, aide...*

Cotisations 2020 - 2021	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle
Chaires supérieures	112 € (1 ^{er} au 6 ^{ème} échelon HeA)	116 € (échelon spécial HeB)	
Agrégés	84 € (1 ^{er} au 6 ^{ème} échelon) 108 € (7 ^{ème} au 11 ^{ème} échelon)	112 €	116 €
Certifiés PLP - CPE Professeurs d'EPS	72 € (1 ^{er} au 6 ^{ème} échelon) 95 € (7 ^{ème} au 11 ^{ème} échelon)	99 €	99 € (1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon) 108 € (4 ^{ème} échelon) 112 € (HeA)
Stagiaires (non ex titulaires) : 35 € MA-Contractuels : 48 € Retraités : 32 €			

***Au SIAES,
la cotisation court
sur 365 jours
consécutifs
à partir
de son encaissement ;
vous pouvez donc
cotiser à n'importe
quel moment
de l'année.***

Tarif couple : Remise de 50 % sur la cotisation la plus basse.

Mi-temps : 3/4 de la cotisation.

Possibilité de paiement fractionné : Envoyer 2 ou 3 chèques ensemble, date d'encaissement souhaitée inscrite au verso de chaque chèque (voire exceptionnellement 4 ou 5 chèques en cas de difficultés financières).

Impôts : Crédit d'impôt de 66 % du montant de la cotisation (déduction ou crédit si non imposable).

LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR L'ANNÉE 2020 EST DE 66 % :

une cotisation de 32,00 € ne vous coûte réellement que 10,88 €
une cotisation de 35,00 € ne vous coûte réellement que 11,90 €
une cotisation de 48,00 € ne vous coûte réellement que 16,32 €
une cotisation de 72,00 € ne vous coûte réellement que 24,48 €
une cotisation de 84,00 € ne vous coûte réellement que 28,56 €

une cotisation de 95,00 € ne vous coûte réellement que 32,30 €
une cotisation de 99,00 € ne vous coûte réellement que 33,66 €
une cotisation de 108,00 € ne vous coûte réellement que 36,72 €
une cotisation de 112,00 € ne vous coûte réellement que 38,08 €
une cotisation de 116,00 € ne vous coûte réellement que 39,44 €

À comparer avec ce que vous demandent les autres syndicats !!!

La cotisation comprend l'adhésion au **SIAES** (académie) et au **SIES** (national). Elle ouvre droit aux services du **SIAES - SIES** et à l'envoi des « *Courriers du S.I.A.E.S.* » et « *Lettres du S.I.A.E.S.* », régulièrement publiés et aux numéros spéciaux (« *Spécial Mutation Inter et Intra* », « *Vade-Mecum* », « *Guides* »). Le **SIAES - SIES** est un syndicat **PROCHE** des personnels et à leur écoute (nous communiquons nos numéros personnels aux adhérents).