



# Guide pratique des personnels de laboratoire dans les EPLE

éducation  
**sud**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**

[www.sueducation.org](http://www.sueducation.org)



# SOMMAIRE

Sommaire.....	3
Les statuts des personnels de laboratoire dans les EPLE.....	6
Les différents corps, grades et classes.....	8
Le service.....	9
Vos missions.....	9
Missions des ATRF.....	10
Missions des TRF.....	11
Un temps de travail annualisé.....	12
L'organisation du service.....	13
Élaboration de l'emploi du temps.....	13
Les permanences pendant les congés des élèves.....	15
Et les jours fériés ?.....	16
Récupération des heures supplémentaires.....	16
Quelques informations sur les congés et les autorisations d'absence.....	18
Les différents congés.....	18
Les congés annuels.....	20
Les autorisations d'absence.....	21
Les accès aux corps des ATRF et des TRF.....	22
Conditions d'accès aux concours externes.....	26
Conditions d'accès aux concours internes.....	27
Le PACTE.....	29
Le PrAB.....	30
Vous êtes handicapé-es, bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	31
Les épreuves du concours externe.....	32
Les épreuves du concours interne.....	33
La titularisation après le concours ou après la sélection.....	34
L'entretien professionnel.....	35
Puis-je refuser l'entretien professionnel ?.....	36

Sur quoi porte l'entretien professionnel ?.....	38
L'entretien de formation.....	39
Et si je suis détaché-e ?.....	40
Et si je suis mis-e à disposition ?.....	40
Le compte rendu de l'entretien professionnel.....	40
Et si je veux contester le compte rendu de mon entretien professionnel ?.....	41
Les examens professionnels, les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement.....	42
Organisation des examens professionnels.....	44
La formation professionnelle tout au long de la vie.....	45
La formation continue.....	46
Le bilan de compétences.....	47
La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	48
Période de professionnalisation.....	49
Les actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection.....	50
Le congé de formation professionnelle.....	51
Rémunération et évolution.....	53
Les primes et indemnités : le RIFSEEP*.....	60
* régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.....	60
Les autres indemnités.....	63
Mobilité : mutation, détachement, réintégration.....	64
Les mutations des technicien-nes (TRF).....	65
Les mutations des adjoint-es techniques (ATRF).....	65
Les détachements et les intégrations .....	67
Les réintégrations.....	68
Le compte épargne-temps (CET).....	69
Transfert du compte épargne-temps.....	75
Le compte personnel de formation (CPF).....	77
A quoi sert le CPF ?.....	77

Comment utiliser les heures acquises sur ce compte ?.....	78
Prise en charge des frais.....	79
Comment ce compte est-il alimenté ?.....	80
Cas particuliers.....	82
Les droits syndicaux.....	83
Le droit de grève.....	83
Les heures mensuelles d'information syndicales.....	83
La formation syndicale.....	84
L'affichage et la distribution d'informations syndicales.....	84
Le devoir de réserve ça n'existe pas !.....	85
SUD éducation : une place originale dans le paysage syndical.....	86
Un syndicat solidaire.....	86
Un syndicat unitaire et intercatégoriel.....	86
Un syndicat démocratique.....	86
Un syndicat de lutte.....	87
Un syndicat de transformation sociale.....	87
SUD éducation, c'est aussi :.....	87

# LES STATUTS DES PERSONNELS DE LABORATOIRE DANS LES EPLE

Depuis le 1er septembre 2011, le décret n° 2011-979 du 16 août 2011 a modifié le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère de l'éducation nationale.

C'est ainsi que depuis le 1er septembre 2011, les technicien-nes de laboratoire travaillant dans les lycées et les collèges ont été intégré-es dans un nouveau corps, celui des technicien-nes de recherche et de formation (article 71).

De même, les adjoint-es techniques de laboratoire travaillant dans les lycées et les collèges ont été intégré-es dans le corps des adjoint-es techniques de recherche et de formation (article 79).

Ces deux corps appartiennent à la filière des ingénieurs techniques de recherche et de formation, ITRF, qui dépend de l'enseignement supérieur et de la recherche.

D'après **l'arrêté du 13 décembre 2001** portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'enseignement supérieur, **le recrutement et la gestion des TRF et ATRF titulaires et stagiaires affecté-es dans les collèges et les lycées de L'Éducation Nationale sont géré-es par les recteurs-trices.**

Les statuts des TRF (technicien-nes de recherche et de formation) et des ATRF (adjoint-es techniques de recherche et de formation) sont définis par **le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985.**

Tous les ans, une note de service présente les modalités de déroulement de carrière et de mobilité des personnels des bibliothèques, ITRF et BIATSS. La dernière en date est la

n° 2019-174 du 21-11-2019 (NOR : MENH1930679N). Elle a été publiée au bulletin officiel (BO) spécial n°11 du 29 novembre 2019 que vous trouverez à l'adresse : [https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=147002](https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=147002)

## BON A SAVOIR

Les ATRF et TRF travaillant dans les lycées et collèges sont placés sous l'autorité de la chef-fe d'établissement. **Les professeur-es avec lequel-les ils et elles travaillent ne sont aucunement leurs supérieur-es hiérarchiques.**



## Les différents corps, grades et classes

Les différents corps, grades et classes			
Technicien-nes de recherche et de formation TRF	caté- gorie B		classe normale
			classe supé- rieure
			classe excep- tionnelle
Adjoint-es techniques de recherche et de formation ATRF	caté- gorie C	grade d'adjoint-e tech- nique principal-e	1ère classe
			2e classe
		grade d'adjoint-e technique d'échelle de rémunération C1	



## Vos missions

### *Références juridiques*

- articles 41 et 50-1 du décret du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation.
- circulaire n° 2013-058 du 13-3-2013 (BO n°19 du 9 mai 2013).

Vous relevez de l'article L.913-1 du code de l'éducation, qui reconnaît votre **pleine appartenance à la communauté éducative**. Vous concourez directement aux missions du service public de l'éducation et contribuez à assurer le fonctionnement des établissements de l'éducation nationale. Sous la responsabilité du/de la chef-fe d'établissement, **vous participez à la qualité de l'accueil et à la sécurité des élèves**.

Parallèlement à la mission pédagogique des enseignant-es des disciplines scientifiques, vous concourez directement à l'accomplissement des missions d'enseignement et de diffusion des connaissances des établissements où vous exercez. À ce titre, **vous participez étroitement à l'action éducative, dans votre domaine technique, notamment par le rôle de conseil que vous pouvez être amené-e à assurer auprès des élèves et étudiant-es**, sous la responsabilité du personnel enseignant, au sein ou en dehors de l'établissement.

En outre, dans le cadre de la politique générale de sécurité de l'établissement, et notamment du document unique d'évaluation des risques (DUER) de l'établissement, et sous la responsabilité du/de la chef-fe d'établissement, **vous veillez à ce que les conditions de sécurité soient remplies dans votre domaine de compétence**.

De plus, les inspecteurs et inspectrices pédagogiques régionaux (IPR) peuvent faire **appel à vous pour l'évaluation des besoins en formation dans l'académie et la détermination du contenu des formations à mettre en place.**

Dans le cadre de la formation continue et de la préparation aux concours de recrutement dans les corps de la filière, **vous pouvez être sollicité-e pour participer aux actions du centre de formation académique.**

## **Missions des ATRF**

- Participation à l'accomplissement des missions d'enseignement des établissements d'exercice.
- Missions administratives.
- Assister les professeur-es des disciplines scientifiques dans la préparation des cours et des activités expérimentales, lors des séances des activités expérimentales et pendant les séances de travaux pratiques ou d'activités expérimentales.
- Les ATRF d'échelle de rémunération C1 sont chargés des tâches d'exécution et de service intérieur.
- Les ATRF principaux 2e classe et de 1re classe sont chargés des tâches d'exécution qualifiées.
- Les ATRF exercent leurs fonctions auprès des professeur-es d'une ou plusieurs disciplines.
- Assurer la préparation et effectuer l'entretien du matériel expérimental.
- Sous l'autorité du-de la chef-fe d'établissement et de son adjoint-e gestionnaire, les ATRF assurent la mise en sécurité des lieux et de l'évacuation des déchets biologiques et chimiques, solides et liquides, avant l'intervention sur les paillasses, sols, murs, vitres, etc. du personnel technique des collectivités territoriales chargé de l'entretien général et technique de l'établissement.
- Mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité spécifiques du laboratoire.
- Les ATRF évoluent dans un domaine ou une spécialité qui leur est propre avec une formation appropriée assurée au sein des services d'affectation.

- En l'absence de TRF, les ATRF principaux peuvent, avec leur accord, se voir confier l'encadrement et la formation des ATRF d'échelle de rémunération C1.
- Participation à des jurys d'examens et de concours.
- Le-la chef-fe d'établissement peut désigner un-e ATRF pour siéger au sein de la commission d'hygiène et de sécurité.

## **Missions des TRF**

- Mise en œuvre de l'ensemble des techniques et méthodes concourant à la réalisation des missions et des programmes d'activité des établissements d'exercice.
- Concourir à l'accomplissement des missions d'enseignement.
- Participation à la mise au point et à l'adaptation des techniques ou méthodes nouvelles, en particulier des expériences et du matériel scientifique de leur spécialité.
- Missions d'administration.
- Participation, dans leurs spécialités, sous la responsabilité des professeur-es, aux formes d'activité pratique d'enseignements scientifiques, travaux pratiques ou activités expérimentales.
- Ils et elles sont responsables du bon fonctionnement des différents services du laboratoire.
- Encadrement des ATRF et participation à leur formation.
- Participation à des jurys d'examens et de concours.
- Le-la chef-fe d'établissement peut désigner un-e TRF pour siéger au sein de la commission d'hygiène et de sécurité

**Et rappelez-vous, même si vous avez très peu de relation avec le-la chef-fe d'établissement, et malgré la présence constante des professeur-es avec lequel-les vous travaillez qui confondent bien trop souvent accomplissement des missions et servilité, les professeur-es ne sont pas vos supérieur-es hiérarchiques, ne vous laissez pas faire !**

## Un temps de travail annualisé

### Textes de référence

- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié.
- circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002
- arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret du 25 août 2000 relatif à l'organisation du travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale.

Les obligations de service sont mises en œuvre pour la période **allant du 1er septembre au 31 août de l'année suivante.**

### 1607<sup>h</sup> annuelles

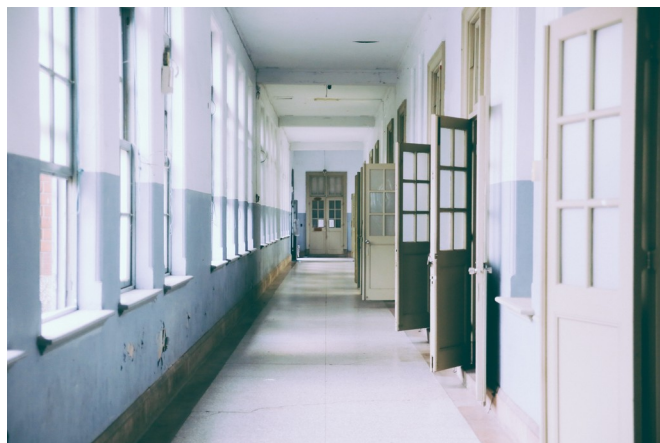
Le temps de travail des personnels ITRF exerçant dans les laboratoires des EPLE est annualisé. A temps plein, ils/elles doivent effectuer 1607 h sur l'année scolaire.

Au regard du mode d'organisation saisonnier propre au fonctionnement du service public d'éducation, les obligations annuelles de travail peuvent être déclinées :

- soit sur la base de 1 607 heures dues par les agents assorties d'un droit à deux jours de fractionnement des congés (sur la base de 7 heures par jour).
- soit sur la base de 1 593 heures, les deux jours de fractionnement étant forfaitairement déduits à raison de 7 heures par jour.

### Journées de fractionnement ? C'est quoi ?

Une journée de fractionnement est un jour de congé supplémentaire attribué à l'agent-e quand le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 oc-



tobre est de cinq, six ou sept jours. Vous avez droit à un deuxième jour de fractionnement lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

### **Dois-je faire la journée de « solidarité » ?**

**Non, en tout cas pas en plus.** La journée de solidarité est comprise dans les 1607 heures. Cela correspond même aux 7 dernières heures des 1607 heures.

### **Les congés annuels**

9 semaines, soient 45 jours ouvrés pour un service à temps complet.

Des jours de congés supplémentaires sont possibles en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées et dans le respect des 1607 h de travail.

## **L'organisation du service**

Afin de prendre en compte les besoins du service (préparation de nouvelles manipulations de cours et de travaux pratiques, séances d'évaluation des capacités expérimentales des élèves, travaux personnels encadrés, travaux d'initiative personnelle encadrés), l'organisation du travail comporte des obligations de service élargies pendant le temps scolaires, compensées par des services réduits pendant les congés des élèves.

### Élaboration de l'emploi du temps

Votre emploi du temps doit être établi en début d'année scolaire. Il doit permettre une présence maximale au service des élèves et des enseignants. **Pendant les congés des élèves, vous devez assurer néanmoins une périodes de présence minimale de 25 jours au maximum**, permettant la maintenance des laboratoires et des matériels, la préparation des exercices requis avant les rentrées scolaires (expériences, entretien des animaleries, rangement du matériel scientifique).

Sur proposition des responsables des laboratoires, le-la gestionnaire définit une organisation du travail pendant le temps scolaire et pendant les congés scolaires qui peuvent être différents de ceux des agent-es de la filière ouvrière.

En début d'année, vous devez participer à une réunion avec vos collègues TRF et ATRF et l'enseignant-e coordonateur-trice de discipline ou le-la chef-fe de travaux auprès du-de laquel-le vous exercez, pour mettre au point le calendrier prévisionnel de travail, de congés et de formation et les modalités d'organisation du service.

Suite à cette réunion, et en fonction des propositions du gestionnaire, le-la chef-fe de service arrête un calendrier et communique à chaque agent-e par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard après la rentrée.

#### **Votre emploi du temps doit tenir compte de la réglementation suivante :**

- **Amplitude hebdomadaire de travail : entre 35 heures et 40 heures**, avec une marge variation possible **de 3 heures en plus**. Les horaires de travail hebdomadaires peuvent varier selon les besoins de l'activité durant l'année mais ne sont pas modifiés en cours d'année, sauf en cas de travaux ou charges imprévisibles.
- **Durée maximale hebdomadaire** du travail effectif :
  - **48 heures**, heures supplémentaires comprises, au cours d'une même semaine,
  - **44 heures en moyenne** sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
- **Durée minimale du repos hebdomadaire : 35 heures** consécutives.
- **Durée du repos quotidien : au moins 11 heures.**
- **Durée minimale de travail effectif d'une journée : 5 heures.**
- **Durée maximale de travail effectif d'une journée : 10 h.**
- **Amplitude maximale d'une journée de travail : 12 h.**
- **Temps de pause** non fractionnable obligatoire : **20 minutes quand le temps de travail atteint 6 h**. Cette pause peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne). Il est **inclus dans les obligations de service**. Sa place dans l'emploi du temps dépend des contraintes de travail de l'équipe, elle est toujours placée à l'intérieur de la journée, pas à la fin ni un autre jour.

- **Nombre minimal de journées de travail : 5 jours** pour un service à temps complet ou à temps partiel de plus de 80 %. Cependant, il **peut être de moins de cinq jours** lorsque l'horaire hebdomadaire fixé dans le calendrier prévisionnel est inférieur à 34 heures, ainsi que **pendant les permanences lors des vacances scolaires**.
- **Durée minimale d'une demi-journée : 5 heures** effectuées avant ou après 12 heures.
- **Si le service se répartit sur 11 demi-journées travaillées, chaque heure effective de cette 11e demi-journée compte pour 1h12 min.**
- **Pour un travail à horaire décalé intervenant avant 7 heures et/ou après 19 heures : sous réserve d'un travail minimum de deux heures, chaque heure travaillée compte 1h12 min.** Ces sujétions doivent être décomptées dans le temps de travail en début d'année, au moment de l'élaboration de l'emploi du temps. Mais si cette sujétion est occasionnelle, due à des circonstances imprévues et donc non intégrée à l'emploi du temps, elle est prise en compte comme un dépassement horaire et compte donc pour 1 heure.
- Nombre maximal de jours de permanences pendant les congés scolaires : 25 jours.



## Les permanences pendant les congés des élèves

Les permanences pendant les congés des élèves sont de **25 jours au maximum** sans préjudice de la prise en compte éventuelle des jours de fractionnement et des jours fériés.

Et les jours fériés ?

**Les jours fériés légaux sont comptabilisés comme du temps de travail effectif**, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, sauf s'ils tombent un dimanche, un samedi habituellement non travaillé, pendant vos vacances, ou un jour où vous ne travaillez pas habituellement si vous êtes à temps partiel.

Récupération des heures supplémentaires

**Les heures sup, c'est quoi ?**

Les heures supplémentaires effectives sont les heures effectuées en dépassement du plafond hebdomadaire défini pour la semaine considérée dans l'emploi du temps et à la demande du chef de service.

Elles peuvent faire l'objet d'une compensation qui s'effectue principalement en temps, au moyen d'une récupération.

**Vous devez les récupérer au plus tard dans le trimestre suivant, de manière à ne pas excéder l'horaire annuel de référence.**

Vous ne pouvez **pas** effectuer **plus de 140 heures supplémentaires par an**.

Les jours ou heures de récupération obtenus du fait des dépassements horaires **ne sont pas considérés comme des congés annuels**.

À défaut d'être compensées, elles sont indemnisées dans les conditions fixées par la réglementation. **À voir dans la circulaire**



<b>Certaines heures sup comptent pour plus d'une heure</b>	
travail sur une onzième demi-journée non prévue à l'emploi du temps, avec les 10 demi-journées consécutives précédentes travaillées	chaque heure sup est récupérée <b>1h12 min</b>
au moins 2 heures sup avant 7h ou après 19h prévues à l'emploi du temps	chaque heure sup est récupérée <b>1h12 min</b>
travail le samedi après-midi, le dimanche ou un jour férié	chaque heure sup est récupérée <b>1h30 min</b>
pour un travail exercé en dépassement du plafond hebdomadaire prévu dans l'emploi du temps, au cours de périodes correspondant à des pics d'activité(*) exceptionnels identifiés dans ledit emploi du temps	chaque heure sup est récupérée <b>1h06 min</b>

(\*)Les pics d'activité correspondent aux semaines de travail atteignant le maximum de l'amplitude hebdomadaire (fourchette comprise entre 35 et 40h avec une marge de variation possible de 3 heures en plus). Il ne peut pas y avoir plus de huit semaines par an de pics d'activité et ils doivent correspondre à une véritable charge de travail clairement identifiée.

## Quelques informations sur les congés et les autorisations d'absence

### Références juridiques

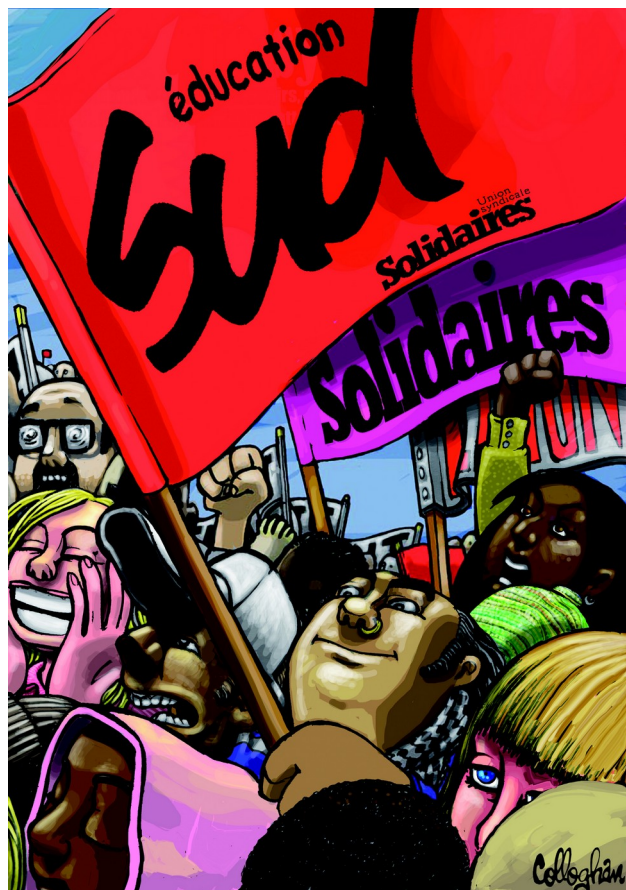
- L.325-24 et L.325-16 du Code général de la Fonction publique.
- Articles L.313-1 et L.352-1 à L.352-6 du Code général de la Fonction publique
- décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.
- Circulaire n° 2002-007 du 21-1-2002 relative aux obligations de service des personnels iatoss et d'encadrement, exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du men.

### Les différents congés

Comme tout-es et tous les fonctionnaires, vous avez droit à :

- des congés annuels ;
- des congés de maladie ;
- des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ;
- des congés de formation professionnelle ;
- des congés pour validation des acquis de l'expérience ;
- des congés pour bilan de compétences ;
- des congés pour formation syndicale ;
- des congés pour représentation du personnel au sein des comités techniques et des comités hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- des congés pour siéger ou pour assurer des fonctions de direction ou d'encadrement à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la [loi du 1er juillet 1901](#), pour siéger dans un conseil citoyen ou pour apporter votre concours à une mutuelle, union ou fédération ;
- des congés de solidarité familiale ;
- des congés de proche aidant.

Vous avez droit aussi à un congé pour **invalidité temporaire imputable au service** lorsque l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une des maladies professionnelles mentionnées aux articles [L. 461-1](#) et suivants du code de la sécurité sociale et contractée



dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions. D'autres maladies peuvent être reconnues imputables au service si vous arrivez à prouver que la maladie que vous avez contractée est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente.

Vous conservez alors l'intégralité de votre traitement jusqu'à ce que vous soyez en état de reprendre votre service ou jusqu'à la mise à la retraite. Vous avez droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si votre état de santé nécessite un maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

**Les congés** de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, pour invalidité temporaire imputable au service, les congés maternité ou adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant **intervenus au cours d'une période travaillée sont comptabilisés comme du temps de travail effectif. Ils sont décomptés sur la base du nombre d'heures de travail prévues dans l'emploi du temps mais non effectuées.**

Il en va de même pour d'autres types de congés, comme :

- les congés de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences,
- les congés pour formation syndicale, pour représentation du personnel au sein des comités techniques et des comités hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- les congés de solidarité familiale et de proche aidant

## Les congés annuels

Vous avez droit à 9 semaines de congés annuels, soient 45 jours ouvrés si vous travaillez à temps complet.

Vous pouvez avoir des jours de congés supplémentaires, au delà de 45 jours ouvrés, en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées et dans le respect de la durée annuelle de référence de 1 607 heures. Les congés annuels peuvent, dans les mêmes conditions, être fractionnés en demi-journée ou journée entière.

Vous avez droit également à un jour de congé supplémentaire si vous avez pris seulement de 5 à 7 jours de congé annuel en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre et un 2e jour de congé supplémentaire si vous avez pris au moins à huit jours de congé annuel. **Ce sont les fameux jours de fractionnement, mentionnés au paragraphe « un temps de travail annualisé ».**

**Si vous avez pris des congés**, maladie par exemple, **pendant vos congés annuels**, **vous avez le droit de les récupérer** dans le cadre d'une année civile, sur la base de 7 heures par jour. En concertation avec vous, le-la chef-fe d'établissement arrête le calendrier en fonction des nécessités de service.

Le congé annuel dû pour une année civile de service accompli ne peut se reporter sur l'année civile suivante, sauf accord du-de la chef-fe d'établissement, et dans la limite de

22 jours qui doivent être pris avant le 31 mars suivant. En cas de refus du-de la chef-fe d'établissement, les jours de congés non pris sont reversés au compte épargne-temps dans la limite de 22 jours par an. Mais, en cas de récupération ou de report, **vous ne pouvez pas avoir plus de jours de congés annuels que le nombre auxquels vous avez droit pour la période considérée.**

## Les autorisations d'absence

### Références juridiques

— Circulaire n° 2017-050 du 15-3-2017, MENESR – DGRH B1-3, NOR : MENH1706193C, publié au BO n°11 du 16 mars 2017, sur l'amélioration du dispositif de remplacement.

Vous pouvez bénéficier d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Elles **sont rémunérées, mais, pour la plupart, elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et souvent, vous devez les récupérer. Quelques unes seulement sont de droit.**

**Si vous bénéficiez d'une autorisation d'absence** d'une journée, elle se substitue à la journée de travail et **vous n'avez pas à venir travailler quelques heures le matin ou le soir.**

# LES ACCÈS AUX CORPS DES ATRF ET DES TRF

## **Références juridiques**

— Sections IV et V du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié par le décret n° 2011-979 du 16 août 2011.

— Arrêté du 28 décembre 2011 relatif aux modalités d'organisation et aux règles de désignation des jurys de concours et d'examens professionnels de recrutement et d'avancement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

— Articles 42 à 46 (pour les TRF) et 51 à 54 (pour les ATRF) du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

— Chapitres 1er bis, 1er ter et 2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

— Chapitres II et III du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État.

— Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

— Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

### **Au sujet du PACTE :**

— Décret n°2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

### **Au sujet du PrAB :**

— Article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (1).

— Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique.

### **Au sujet des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :**

— Articles L5212-2 et L5212-13 du code du travail.

- *Articles L.452-1 et suivants du code général de la fonction publique.*
- *Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.*

**Les ATRF d'échelle de rémunération C1 sont recruté-es sans concours.** Une commission étudie les dossiers présentés par les candidat-es et établissent une première sélection. Les candidat-es sélectionné-es sont convoqué-es à un entretien à l'issue duquel le-la candidat-e est recruté-e ou non.

**Les ATRF principaux/pales sont recruté-es par concours** d'accès aux corps de recherche et de formation de catégorie C.

**Les TRF sont recruté-es par concours** d'accès aux corps de recherche et de formation de catégorie B.

Il existe aussi des **examens professionnels** et des **listes d'aptitude** établies par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience, qui permettent de changer de corps ou de grade.

Si vous avez **moins de 28 ans ou plus de 45 ans**, vous pourrez peut-être bénéficier d'un contrat **PACTE ou PrAB**.

Si vous êtes **handicapé-e**, vous êtes peut-être **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** instituée par l'article L. 323-2 du code du travail. Dans ce cas, vous pouvez être recruté-e en qualité d'agent-e contractuel-le lorsque votre handicap a été jugé compatible avec l'emploi.

**Les concours sont déconcentrés**, chaque académie les organise en fonction de ses besoins de recrutement. En cas de réussite, les **affectations** sont prononcées **uniquement au sein de l'académie organisatrice**, donc le lieu d'affectation restera dans l'académie dans laquelle vous vous êtes inscrit-e et où vous avez passé les épreuves.

- Il est donc important de vous inscrire dans la-les académie-s où vous souhaitez être affecté-e en cas de réussite.

### Centre organisateur d'un concours et « Affectataire »

Quand vous vous inscrivez à un concours, il faut que vous différenciez le centre organisateur du concours, qui peut être une université aussi bien qu'un rectorat (pas forcément de la même académie), de l'« affectataire » qui est l'établissement ou service recruteur pour le compte de qui le concours est organisé.

Si vous voulez travailler dans un lycée ou un collège, l'« affectataire » est un rectorat.

Ces concours sont organisés :

- par branches d'activité professionnelles (B.A.P.) ;
- par emploi type ;
- par académie.



**Pour travailler dans les lycées et collèges (EPLE)**, les branches d'activité professionnelle sont la BAP A (sciences du vivant) et la BAP B (sciences chimiques et sciences des matériaux), éventuellement la BAP C : « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique ».

En BAP A, les TRF relèvent de l'emploi-type de « Technicien en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies », et les ATRF de celui de « Préparateur en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies ».

En BAP B, les TRF relèvent de l'emploi-type de « Technicien en sciences physiques et en chimie », et les ATRF de celui de « Préparateur en sciences physiques et en chimie ».



Il existe un répertoire des métiers appelé « Referens III » où l'on trouve les fiches de poste et les emplois-type. Vous le trouverez à l'adresse <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>

### **Emploi-type ? C'est quoi ?**

L'emploi-type constitue la « brique » de base du répertoire des métiers. Il regroupe des postes de travail présentant des activités suffisamment proches pour exiger des compétences identiques ou voisines, quels que soient l'environnement de travail et les modalités d'exercice spécifiques.

L'emploi-type peut comporter des spécialités renvoyant à des compétences spécifiques.

**Exemples d'emploi-type** : « technicien-ne en chimie et sciences physiques »

ou encore « technicien-ne en sciences de la vie et de la Terre ».

**Les candidat-es ayant réussi** les épreuves d'un concours donné **sont affecté-es sur les emplois ouverts à ce concours** suivant l'ordre de classement de la liste de lauréat-es établie par le jury. **Ces affectations prennent en compte, autant que possible, les vœux exprimés par les candidat-es.**

**Les candidat-es inscrit-es sur la liste complémentaire**, lorsque le jury en établit une, sont affecté-es en remplacement des lauréat-es qui ne peuvent être nommé-es ou, éventuellement, pour pourvoir des vacances de postes intervenant entre deux concours.

**>> Le-la candidat-e qui refuse l'affectation qui lui est proposée perd le bénéfice du concours auquel il-elle s'est présenté-e.**

Il existe des **concours externes, internes**.

Si vous n'êtes pas fonctionnaire ou contractuel-le dans la fonction publique, vous n'avez accès qu'au concours externe.

Les concours internes sont réservés aux fonctionnaires voulant changer de corps ou accéder à un grade supérieur, et aux contractuel-les voulant devenir fonctionnaire. **Des conditions d'ancienneté sont exigées.**

Si vous êtes fonctionnaires et que vous voulez changer de corps ou accéder à un grade supérieur ou si vous êtes contractuel-le et que vous voulez devenir fonctionnaire, alors que vous n'avez pas les conditions d'ancienneté exigées pour accéder aux concours internes, vous pouvez vous inscrire aux concours externes.

## Conditions d'accès aux concours externes

Pour être en mesure de participer aux concours externes, il faut :

- **posséder la nationalité française** ou être ressortissant d'un autre état membre de la Communauté européenne ou un état partie à l'espace économique européen ;
- **jouir de ses droits civiques** et ne pas avoir subi de condamnations incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- se trouver en position régulière au regard du code du service national ;
- **remplir les conditions d'aptitude physique** exigées pour l'exercice de la fonction ;
- **pas de limite d'âge,**
- **remplir les conditions de diplôme prévues** par les statuts, sauf pour les mères ou pères ayant effectivement élevé ou élevant au moins trois enfants. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre le candidat et les 3 enfants. Les conditions de diplôme ne sont pas non plus exigées pour les sportifs de haut-niveau.

<b>Conditions de diplôme</b>		
ATRF principal-e 2e classe (catégorie C)	TRF classe normale (catégorie B)	TRF classe supérieure (catégorie B)
<b>diplôme de niveau V</b> (CAP ou BEP) ou d'une qualification reconnue équivalente.	<b>diplômes et titres classés au moins au niveau IV</b> (baccalauréat général, technologique ou professionnel, brevet de technicien,...).	<b>diplômes et titres classés au moins au niveau III</b> (D.U.T., B.T.S., D.E.U.G., D.E.U.S.T.,...).

Si vous n'avez pas un des titres ou diplômes requis, vous pouvez demander une équivalence au titre de votre expérience professionnelle.

## **Conditions d'accès aux concours internes**

### **Conditions générales :**

- **Posséder la nationalité française** ou être ressortissant d'un état membre de la Communauté européenne ou dans un état partie à l'accord sur l'espace économique européen ;
- **Jouer de ses droits civiques** et ne pas avoir subi de condamnations incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- **Au moment des épreuves être en activité**, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national ;
- **Pas de limite d'âge.**

## Conditions qui diffèrent selon le corps et la classe :

ATRF principal-e	TRF classe normale	TRF classe supérieure
<p>— Être fonctionnaire ou agent-e non-titulaire des fonctions publiques de l'État, territoriale ou hospitalière,</p> <p>— ou être agent-e dans un organisme ou administration d'un état de l'union européenne ayant des missions et une formation comparables,</p> <p>— ou être militaire,</p> <p>— ou être agent-e en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.</p>	<p>— Être fonctionnaire ou agent-e non titulaire de l'état, des collectivités territoriales, des établissements publics qui en dépendent,</p> <p>— ou être agent-e dans un organisme ou administration d'un état de l'union européenne ayant des missions et une formation comparables,</p> <p>— ou être militaire,</p> <p>— ou être en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale</p>	
<p>Condition d'ancienneté au 1er janvier de l'année de passation du concours :</p> <p><b>au moins 1 an de services publics</b></p> <p style="text-align: center;">*</p>	<p>Conditions d'ancienneté au 1er janvier de l'année de passation du concours :</p> <p><b>4 années de services publics *</b></p>	

\*Les services à temps partiel des fonctionnaires titulaires sont pris en compte comme des périodes effectuées à temps plein.

Les services à temps partiel ou à temps incomplet des agent-es non-titulaires (fonctionnaires stagiaires ou contractuel-les) sont pris en compte de la manière suivante :

- Les quotités de service égales et supérieures à 50 % sont assimilées à des services à temps plein.
- Les quotités de service inférieures à 50 % sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

## Le PACTE

Pour l'accès au corps des ATRF, Il existe aussi le **contrat PACTE** (Plan d'accès aux carrières de la fonction publique) qui s'adresse :

- **aux jeunes de 28 ans au plus sans diplôme, ni qualification professionnelle** ou dont **le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel,**
- à toute personne en situation de **chômage de longue durée, âgée d'au moins 45 ans** et bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapé-es (AAH), ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

C'est un **contrat en alternance à l'issue duquel la titularisation est possible** après vérification de l'aptitude professionnelle. L'objectif est d'obtenir une qualification en rapport avec l'emploi de recrutement ou un diplôme de niveau V (CAP ou BEP).

La formation est assurée par un organisme de formation (par exemple, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp)).

Le contrat est de 1607 h, le temps passé en formation d'au moins 20 % est considéré comme du temps de travail effectif. Il est impossible d'effectuer des heures supplémentaires.

### **L'agent-e bénéficie d'un-e tuteur-trice.**

La rémunération brute mensuelle est de 55 % du minimum de traitement de la fonction publique si l'agent-e est âgé-e de moins de vingt et un ans (796,39 € par mois en 2019) et 70 % de ce minimum si l'agent-e est âgé-e de plus de vingt et un ans (1 013,59 € par mois), auquel se rajoutent éventuellement l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

## Le PrAB

Pour l'accès au corps des TRF, Il existe aussi le **contrat PrAB** (Préparation aux concours de catégorie A et B) qui s'adresse :

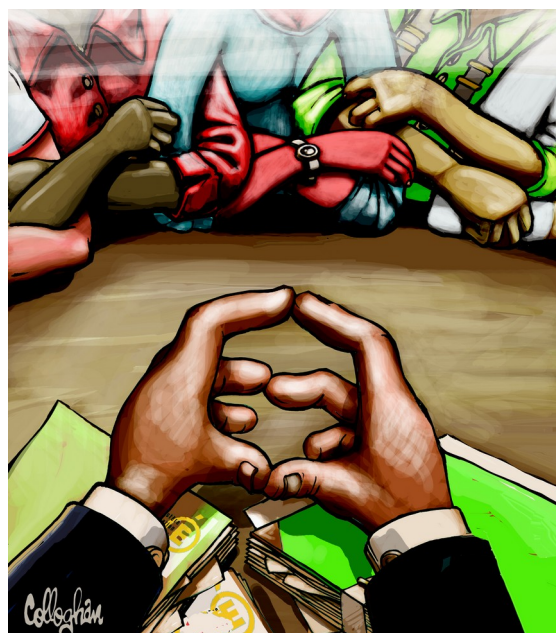
- **aux jeunes de 28 ans au plus sans emploi,**
- au **chômeurs et chômeuses de longue durée, âgée d'au moins 45 ans** et bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapé-es (AAH), ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le dispositif est expérimental pour 6 ans à compter de janvier 2018.

C'est un **contrat en alternance associant l'exercice d'une activité professionnelle** dans une administration publique **et des actions d'accompagnement et de formation spécifique en vue de la préparation d'un concours de catégorie A ou B.** L'objectif est de se présenter à un concours correspondant à l'emploi.

La formation peut être suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours. Elle peut également être complétée par l'administration d'emploi ou être assurée dans sa totalité par des stages et des actions de formation organisées par l'administration d'emploi.

La durée du parcours de formation est comprise entre dix et vingt-cinq pour cent de la durée totale du contrat, voire plus si le parcours personnel de l'agent-e ou les modalités de la préparation au concours le requièrent. Ce temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif. Il est impossible d'effectuer des heures supplémentaires.



L'agent-e bénéficie d'un-e tuteur-trice.

La rémunération est équivalente à celle d'un-e fonctionnaire stagiaire issu-e du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

## **Vous êtes handicapé-es, bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Dans le cas où votre handicap est compatible avec un emploi d'ATRF ou de TRF, **vous pouvez être recruté-e en tant qu'agent-e contractuel-le, dans l'objectif d'être titularisé-e.**

Vous devez avoir au moins un diplôme de niveau IV (BAC) pour un emploi de catégorie B, celle des TRF, et de niveau V (CAP ou BEP) pour un emploi de catégorie C, celle des ATRF. Des équivalences ou une appréciation du niveau de connaissance et de compétence sont possibles du fait de votre formation continue ou de votre expérience professionnelle.

La durée du contrat est d'**un an**, renouvelable une fois.

Pendant la durée du contrat, **vous bénéficiez d'une formation et d'un suivi personnalisé.**

A l'issue du contrat, un jury appréciera votre aptitude professionnelle au vu de votre dossier et après un entretien. **Vous serez titularisé-e si vous remplissez les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.**

La rémunération est équivalente à celle d'un-e fonctionnaire stagiaire issu-e du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste oc-

cupé. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

## Les épreuves du concours externe

Le concours externe se passe en 2 phases :

- **une phase d'admissibilité** consistant en une épreuve écrite de 2 heures pour les ATRF et de 3 heures pour les TRF,
- **une phase d'admission** qui est un entretien individuel avec le jury de 20 minutes pour les ATRF et de 25 minutes pour les TRF. Durant cette 2e phase, le jury peut prévoir en plus la réalisation en sa présence un travail ou exercice pratique. Dans ce cas, l'épreuve peut durer 2 heures au total.





## Les épreuves du concours interne

Comme pour le concours externe, le concours interne se passe en 2 phases :

	<b>ATRF principal-e</b>	<b>TRF</b>
<b>Épreuve d'admissibilité</b>	étude du dossier du candidat (un état des services publics et son annexe, un état des services privés, un descriptif des formations suivies...) par le jury.	étude du dossier constitué par le candidat (carrière, rapports d'activité, un organigramme structurel et un organigramme fonctionnel) par le jury. N.B. : Le rapport d'activité est établi par le-la candidat-e ; l'organigramme structurel et l'organigramme fonctionnel est visé par le responsable du service ou de l'établissement où il/elle est affecté-e.
<b>Épreuve d'admission</b>	<b>audition de 20 minutes par le jury</b> portant, d'une part, sur les connaissances générales et, d'autre part, sur les connaissances techniques et, le cas échéant, administratives relevant de l'emploi type correspondant aux emplois mis au concours ou relevant de la ou des branche(s) d'activité professionnelle, ou des branches d'activité professionnelle en cas d'organisation du concours par regroupement de branches d'activité professionnelle, au titre desquelles les emplois sont mis au concours.	<b>audition de 25 minutes par le jury</b> portant, d'une part, sur les connaissances générales et, d'autre part, sur les connaissances techniques et, le cas échéant, administratives relevant de l'emploi type correspondant aux emplois mis au concours.

## La titularisation après le concours ou après la sélection

Vous avez réussi les épreuves d'un concours ou vous avez été recruté-e par sélection.

**Vous allez alors être nommé-e en qualité de fonctionnaire stagiaire** sauf si vous êtes lauréat-e du concours interne d'accès au corps des ATRF principaux-pales ou si vous êtes lauréat-es d'un concours d'accès au corps des TRF de classe supérieure alors que vous étiez TRF de classe normale titulaire. Dans ces deux derniers cas, vous serez titularisé-e directement.

La période de stage est d'une durée d'**un an** (au moins un an dans le cas de l'accès au corps des TRF classe supérieure), à l'issue de laquelle, au vu d'un rapport hiérarchique, vous serez soit titularisé-e, soit autorisé-e à effectuer un stage complémentaire d'un an au maximum, soit réintégré-e dans votre corps ou cadre d'emplois précédent, soit licencié-e.

Vous pouvez être astreint-e à effectuer une **période de formation professionnelle** pendant cette année de stage.

Au moment de la titularisation, votre **ancienneté acquise** dans le corps précédent (pour les fonctionnaires) ou une fraction de l'ancienneté de service (pour les non-fonctionnaires) sera prise en compte pour la détermination du traitement.

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## **Textes juridiques de référence**

- *Articles L.521-1 et suivants du code général de la fonction publique*
- *Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.*
- *Arrêté du 18 mars 2013 relatif aux modalités d'application à certains fonctionnaires relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.*
- *circulaire n° 2013-080 du 26-4-2013 : Dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.*
- *Circulaire relative du 23 avril 2012 aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010.*

**Un entretien professionnel, conduit par le-la chef-fe d'établissement, doit avoir lieu tous les ans.** Vous devez être prévenu-e par écrit, au moins 15 jours à l'avance, de la date, de l'heure et du lieu de cet entretien fixée par le-la chef-fe d'établissement. Si vous êtes momentanément absent-e, en congé de maternité par exemple) vous devez être évalué-e également.

Si vous avez changé d'affectation en cours d'année, géographique ou fonctionnelle, l'entretien est assuré par le-la chef-fe d'établissement dont vous dépendez au moment de la campagne d'évaluation. Cet-te dernier-e pourra toutefois recueillir l'avis de votre ancien-ne supérieur-e hiérarchique.

Dans le cas d'un changement de chef-fe d'établissement en cours d'année, le support, établi par le nouveau ou nouvelle chef-fe, peut être complété par l'ancien-ne, s'agissant du bilan de l'année écoulée.

Lors de cet entretien, vous ne pouvez pas être accompagné-e d'un-e collègue ou d'un-e représentant-e syndical-e.

Cet entretien vous permettra peut-être **de bénéficier d'un avancement d'échelon par une réduction d'ancienneté de 3 mois maximum, d'un avancement de grade** par tableau d'avancement ou encore **d'accéder à un corps supérieur** par liste d'aptitude ou par concours. Il vous permettra éventuellement de valoriser une candidature dans le cadre d'une mobilité. **Mais si la valeur professionnelle est jugée insuffisante, l'entretien peut conduire au contraire à une majoration d'ancienneté d'un ou deux mois.** La commission paritaire académique, la CAPA, doit donner son avis.

De plus, le compte rendu sera versé au dossier administratif.

### **Et avec la RIFSEEP, modulation des primes**

L'entretien professionnel, qui permet déjà au-à la supérieur-e hiérarchique direct de « proposer » des réductions ou des majorations d'ancienneté selon les têtes qui lui revenaient ou non, peut aussi moduler les primes des agent-e-s. Si on veut conserver sa prime, il faudra être bien vu, accepter une mobilité ou une nouvelle mission... Et, encore, rien ne garantit que les enveloppes ministérielles dédiées à l'indemnitaire augmenteront, ni même resteront stables au fil des années.

### **Petite carotte et gros bâton !**

Malheureusement, seulement 30 % au plus des fonctionnaires peuvent obtenir une réduction de 3 mois d'ancienneté, alors qu'il n'y a pas de quota pour les majorations !

## **Puis-je refuser l'entretien professionnel ?**

Le décret indique « *L'entretien professionnel est obligatoire, tout refus d'entretien est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire* ».

C'est pour avoir refusé d'obéir à son/sa supérieur-e hiérarchique qu'on s'expose à une sanction disciplinaire.

Voici l'extrait de la circulaire du 23 avril 2012 qui permet de l'affirmer :

« Si un agent refuse de participer à l'entretien professionnel, il conviendra, dans un premier temps, de l'informer des conséquences que peut avoir son refus au regard de l'exercice annuel d'évaluation. En effet, cet exercice sera alors effectué de façon unilatérale par le SHD (supérieur hiérarchique direct-ndlr), l'administration pouvant invoquer des circonstances exceptionnelles (le refus de l'agent de se rendre à l'entretien), afin de justifier, au regard de la légalité de la procédure, l'absence d'entretien et donc d'échanges entre l'agent et le SHD. Le refus de l'agent de participer à l'exercice devra être consigné dans le compte-rendu, qui, nonobstant l'absence d'entretien, demeure le support de l'évaluation annuelle. L'agent se prive ainsi de toute possibilité de dialogue avec son SHD et ne peut faire valoir son point de vue. Dans un second temps, si l'agent persiste à refuser l'entretien professionnel, une sanction disciplinaire pourrait être prononcée à son encontre. En effet, l'évaluation entre dans les prérogatives du supérieur hiérarchique direct comme composante de son pouvoir hiérarchique, comme la notation entraine, en son temps, dans les prérogatives du chef de service. Aussi, en refusant son évaluation prévue par le décret de 2010, l'agent se place sur le terrain du manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique. Il ne peut donc se soustraire à l'exercice de l'entretien professionnel prévu par le décret de 2010, sans s'exposer au risque d'une sanction disciplinaire. »

Se priver du "bénéfice" de l'entretien professionnel est censé entraîner des conséquences en termes de progression de carrière car le ou la cheffe ne proposera pas de réduction d'ancienneté... **Mais c'est un jeu de dupes car ces réductions sont quasiment inexistantes et il n'y a, pour ainsi dire, pas de progression de carrière pour les personnels de catégorie C.**

Dans ces conditions, pourquoi s'ennuyer à passer un entretien professionnel ? On n'a rien à perdre ou presque. Le point bloquant principal est de ne pas bénéficier de l'inscription au tableau d'avancement ou liste d'aptitude.

Un risque cependant, être pénalisé-e sur les réductions de durée moyenne d'échelon, mais cela dépend de l'attitude du/de la chef-fe car toutes et tous n'en proposent pas.

## Sur quoi porte l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel porte principalement sur :

- Vos résultats professionnels obtenus ;
- les objectifs qui vous seront assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de vos résultats professionnels ;
- votre manière de servir ;
- les acquis de votre expérience professionnelle ;
- le cas échéant, la manière dont vous exercez les fonctions d'encadrement qui vous ont été confiées ;
- vos besoins de formation ;
- vos perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Si vous avez atteint le dernier échelon de votre grade depuis 3 ans, l'entretien professionnel doit aborder et apprécier vos perspectives d'accès au grade supérieur. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente.

A compter du 1er janvier 2021, vous devrez recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de vos droits afférents au compte personnel de formation (CPF), lors de cet entretien.

Si vous le souhaitez, vous pouvez faire une présentation d'un rapport d'activité. Ce dernier est annexé au compte rendu de l'entretien si vous en faites la demande. Le rapport d'activité de 2 pages maximum, doit être dactylographié et obligatoirement accompagné d'un curriculum vitae ainsi que d'un organigramme qui permet d'identifier clairement votre place dans le service. Ce rapport décrit les fonctions actuelles et l'activité passée dans le corps.

Pour bénéficier d'une **promotion par liste d'aptitude pour l'accès à un corps de catégorie A ou B** ou d'une inscription dans **un tableau d'avancement de grade d'un corps de catégorie A ou B**, il vous faudra obligatoirement **fournir un curriculum vitae**, et, vous devrez en plus établir obligatoirement **un rapport d'activité accompagné d'un organigramme**.

## L'entretien de formation

L'entretien de formation vise à déterminer les besoins de formation au vu des objectifs qui sont fixés et du projet professionnel.

Cet entretien complète l'entretien professionnel et y est intégré.

Il permet de faire le point sur les bénéfices des actions de formation suivies antérieurement et des besoins à venir. Vous pouvez aussi présenter des demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

Comme pour l'entretien professionnel, un compte rendu est établi par le-la chef-fe d'établissement avec des objectifs de formation. Vous pouvez y ajouter vos observations.

Le compte rendu de formation est versé au dossier administratif, accompagné d'une fiche sur les formations suivies, et les actions conduites en tant que formateurs-trices.



Vous devez ensuite être informé-e par votre chef-fe des suites données à votre entretien de formation. Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation doivent être motivés.

## Et si je suis détaché-e ?

En cas de détachement dans le périmètre de la fonction publique, c'est le-la supérieur-e hiérarchique direct-e de l'administration d'accueil qui conduit l'entretien professionnel et le compte rendu est transmis à l'administration d'origine.

Si vous êtes détaché-e dans un organisme non soumis au statut général des fonctionnaires, l'évaluation est faite par votre administration d'origine au vu d'un rapport établi par votre supérieur-e hiérarchique direct-e.

## Et si je suis mis-e à disposition ?

Vous êtes mis-e à disposition si vous exercez des fonctions hors du service où vous avez vocation à servir, mais vous demeurez dans votre corps d'origine, êtes réputé-e occuper votre emploi, et continuez à percevoir la rémunération correspondante.

Dans ce cas, c'est l'administration d'origine qui vous évalue, sur la base du rapport établi, après entretien individuel, par l'administration d'accueil.

## Le compte rendu de l'entretien professionnel

**Le compte rendu de l'entretien**, établi et signé par le-la chef-fe d'établissement, et comportant une appréciation générale exprimant votre valeur professionnelle, **vous est communiqué**. Vous avez une semaine pour le compléter par vos propres observations si vous le souhaitez. Le-la recteur-trice le vise après y avoir éventuellement inscrit des observations. Vous devez alors le signer pour attester que vous en avez pris connaissance.



## Et si je veux contester le compte rendu de mon entretien professionnel ?

Pour contester le compte rendu d'un entretien professionnel, il faut adresser un recours hiérarchique auprès du-de la recteur-trice dans les 15 jours après avoir reçu la notification signée du-de la recteur-trice.

Le-la recteur-trice doit y répondre dans les 15 jours à partir de la date de réception de la demande de révision.

Si la réponse est négative, contactez la commission paritaire administrative académique (CAPA) dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse, en lui envoyant le dossier et en lui demandant d'intervenir auprès du-de la recteur-trice.

L'absence de réponse implicite de l'administration pendant 2 mois, équivaut à un refus. C'est seulement à l'expiration de ces deux mois qu'il faut contacter la CAPA qui n'est que consultative.

Il est tout à fait possible de déposer un recours contentieux directement, sans recours hiérarchique préalable ou sans saisir la CAPA. Le délai est de 2 mois après réception une notification de l'administration.

Dans le cas d'un recours contentieux après avoir saisi la CAPA, le délai part de la notification de l'administration après avis de la CAPA et non pas de l'avis de la CAPA lui-même puisque cette dernière n'est pas décisionnaire.

### **SUD Éducation revendique :**

- **L'arrêt de toutes les évaluations subies par les personnels.**

# LES EXAMENS PROFESSIONNELS, LES LISTES D'APTITUDE ET LES TABLEAUX D'AVANCEMENT

## **Références juridiques**

- Articles 42 à 49-1 (pour les TRF) du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.
- Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État.
- Articles 10 à 12 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

Après l'entretien professionnel, vous aurez peut-être l'immense honneur d'**être inscrit-e dans un tableau d'avancement** pour un changement de grade ou dans une **liste d'aptitude** pour un changement de corps. Pour les promotions par liste d'aptitude des ATRF et TRF exerçant en EPLE, la priorité de la promotion se fera dans votre établissement ou au plus près avec votre accord.

L'administration vous proposera peut-être aussi de passer **un examen professionnel** qui vous permettra d'être inscrit-e dans un tableau d'avancement. C'est à l'administration qu'incombe ce choix mais c'est vous qui devez vous inscrire à l'examen professionnel.

Dans tous les cas, la commission paritaire donne son avis.

Vous trouverez les modes d'avancement possibles dans le tableau ci-dessous. Les conditions d'accès sont fixés au 31 décembre de l'année de l'organisation de l'examen.

Mode d'avancement	Conditions d'accès		Corps et grade d'accès
<b>TRF toutes classes</b>			
Liste d'aptitude	8 ans de services publics	Au moins 3 ans dans un corps ou emploi de catégorie B	ASI (assistant-e ingénieur-e) catégorie A
<b>TRF classe supérieure</b>			
Examen professionnel	Au moins 1 an au 5e échelon	Au moins 3 ans dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	TRF classe exceptionnelle
Tableau d'avancement	Au moins 1 an aux 6e échelon	Au moins 5 ans dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	TRF classe exceptionnelle
<b>TRF classe normale</b>			
Examen professionnel	Être au 4e échelon	Au moins 3 ans dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	TRF classe supérieure
Tableau d'avancement	Au moins 1 an au 6e échelon	Au moins 5 ans dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	TRF classe supérieure
<b>ATRF toutes classes</b>			
Liste d'aptitude	9 ans de services publics		TRF classe normale
Examen professionnel	11 ans de services publics		TRF classe supérieure
<b>ATRF d'échelle de rémunération C1</b>			
Examen professionnel	Être au 4e échelon	3 ans dans le grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C	ATRF principal-e 2e classe
Tableau d'avancement	Être au 5e échelon	Au moins 5 ans dans le grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.	ATRF principal-e 2e classe
Combinaison d'examen professionnel et d'avancement sur liste d'aptitude	Combinaison des conditions pour les accès à l'examen professionnel et d'avancement au choix		ATRF principal-e 2e classe
<b>ATRF principal-e 2e classe</b>			
Tableau d'avancement	Au moins 1 an 4e échelon	au moins 5 ans dans le grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.	ATRF principal-e 1ère classe

## Organisation des examens professionnels

Vous trouverez ces informations sur la page du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation à l'adresse :

[enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23281/les-examens-professionnels-i.t.r.f.html](http://enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23281/les-examens-professionnels-i.t.r.f.html)

Pour les examens professionnels, il faut constituer un dossier, et se présenter pour une conversation avec le jury.

Grade et classe	Grade et classe d'accès	Dossier à constituer	Conversation avec le jury
TRF classe supérieure	TRF classe exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>— un CV</li> <li>— un état des services publics et privés,</li> <li>— une note descriptive d'activité,</li> <li>— un organigramme structurel et un organigramme fonctionnel de l'établissement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— un exposé du-de la candidat-e sur les fonctions exercées et sur les compétences qu'il-elle a développées,</li> <li>— un entretien avec le jury sur la personnalité, les motivations, connaissances, aptitude, acquis de l'expérience professionnelle.</li> </ul>
TRF classe normale	TRF classe supérieure	<ul style="list-style-type: none"> <li>— un CV</li> <li>— un état des services publics et privés.</li> </ul>	
ATRF toutes classes	TRF classe supérieure	<ul style="list-style-type: none"> <li>— un CV</li> <li>— un état des services publics et privés.</li> </ul>	
ATRF d'échelle de rémunération C1	ATRF principal-e 2e classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>— un CV.</li> </ul>	

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

## **Références juridiques**

- Articles L.421-1 et suivants du code général de la fonction publique
- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État.
- Note de service annuel (n° 2019-174 du 22-11-2019 parue au BO du MEN spécial n° 11 du 29 novembre 2019 pour l'année 2020).
- Articles L613-3 à L613-6, R613-33 à R613-37 et R335-5 à R335-11 du code de l'éducation en ce qui concerne la VAE.
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif à l'évaluation de la période de professionnalisation pour les agents de la fonction publique de l'État.

**La formation continue est un droit** reconnu pour les fonctionnaires dans l'article 22 de la La loi Le Pors précisant les droits et obligations des fonctionnaires.

L'entretien de formation qui a lieu pendant l'entretien professionnel, devrait faire apparaître vos besoins de formation au vu de vos missions, mais aussi vos souhaits concernant la préparation à un concours, la VAE, un bilan de compétence, ainsi que, si vous souhaitez changer de fonction ou accéder à un autre corps, la possibilité de bénéficier d'une période de professionnalisation qui comporte des actions de formation en alternance.

Si vous avez interrompu votre carrière pendant au moins un an, l'administration doit vous proposer une action de formation.

Quand vous bénéficiez d'une action de formation pendant votre temps de service, vous êtes rémunéré-e normalement.

Sont considérées « formation professionnelle tout au long de la vie » :

- les **formations statutaires** quand vous êtes fonctionnaire stagiaire,
- la **formation continue** pour maintenir ou parfaire vos compétences dans l'exercice de vos fonctions et pour développer votre qualification ou en acquérir de nouvelles,
- la formation de **préparation aux examens, concours** administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- la réalisation de **bilans de compétences** pour vous permettre d'analyser vos compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ;
- l'octroi d'un **congé de formation professionnelle**.

En ce qui concerne les actions de formation statutaire et continue et en vue de la validation des acquis de l'expérience, l'administration établit un plan annuel de formation.

## La formation continue

Vous pouvez bénéficier d'une action de **formation continue, à votre demande, mais l'administration peut aussi vous en imposer à condition qu'elle soit prise en compte dans votre temps de service. Votre accord écrit de dépassement des horaires de service est requis pour une action d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers dans la limite de 50 heures par an, ou pour une action de développement de vos qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, dans la limite de 80 heures par an.** Ces heures de formation réalisées hors temps de service peuvent être incluses dans le compte personnel de formation.

Si une demande d'action de formation continue vous est refusée, elle ne peut l'être une 2e fois sans un avis dans ce sens de la commission paritaire. Par ailleurs, une action de formation continue est de droit si vous n'en avez pas bénéficié au cours des années antérieures ; elle ne peut être que différée d'un an.

Si vous avez été admis-e à participer à une action de formation continue organisée par l'administration, vous êtes tenu-e de suivre l'ensemble des activités prévues dans cette action.

### **A retenir :**

- Quand l'administration/hiérarchie vous envoie en formation pour l'adaptation au poste ou pour l'évolution prévisible des métiers, ou encore pour une action de développement de vos qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, elle doit être prise en compte dans votre temps de service.
- Tout dépassement des horaires habituels pour une formation d'adaptation au poste doit être récupérée.
- Le dépassement du temps de service pour les formations dans le cadre de l'évolution prévisible du métier, c'est 50h max par an. Tout dépassement horaire nécessite votre accord écrit. Ces heures de formation réalisées hors temps de service peuvent être incluses dans le compte personnel de formation.
- Le dépassement du temps de service pour une action de développement de vos qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, c'est 80h max par an. Tout dépassement horaire nécessite votre accord écrit. Ces heures de formation réalisées hors temps de service peuvent être incluses dans le compte personnel de formation.

## **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet de vous accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle en recensant les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de votre projet professionnel et de votre projet de formation si c'est le cas.

Vous pouvez demander un congé pour établir un bilan de compétences. L'administration qui peut avoir les frais à sa charge, a 2 mois pour vous répondre, mais son accord dépend des crédits disponibles. Ce congé est de 24 heures de temps de service maximum et peut être fractionné. Pour compléter la préparation ou la réalisation de ce bilan, vous pouvez utiliser votre compte personnel de formation.

Vous ne pourrez bénéficier d'un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent.

**Tous les résultats du bilan de compétences vous appartiennent et le document de synthèse n'est communicable au service chargé des ressources humaines de l'administration que si vous ne vous y opposez pas expressément. L'organisme prestataire doit détruire immédiatement tous les documents qui ont permis sa réalisation** sauf si vous faites une demande écrite fondée sur la nécessité d'un suivi de votre situation. Dans ce cas, l'organisme ne peut pas les garder plus d'un an.

## La validation des acquis de l'expérience (VAE)



Si vous avez exercé une activité professionnelle salariée ou non, ou encore bénévole pendant au moins un an de façon continue ou non, vous pouvez suivre des actions de formation en vue d'une **validation des acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme ou un titre de certification**. Cette possibilité est valable

aussi pour les sportifs de haut niveau, pour l'exercice de responsabilités syndicales, un mandat électoral ou une fonction électorale locale. Il faut que l'activité soit en rapport



avec le contenu du diplôme ou titre visé délivré par un établissement d'enseignement supérieur.

Pour y avoir droit, il vous faudra déposer un dossier de recevabilité à l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification. S'il est accepté, un jury s'entretiendra avec vous et étudiera un autre dossier que vous aurez constitué, avant de se prononcer.

Il est possible de postuler pour 3 diplômes différents maximum par année civile mais vous ne pouvez faire qu'une seule demande par diplôme par année civile.

Vous pouvez **demandeur un congé rémunéré pour validation des acquis de l'expérience (VAE)**. L'administration peut avoir les frais à sa charge si les actions suivies sont dans le plan de formation, et son accord dépend des crédits disponibles. **Ce congé est de 24 heures de temps de service maximum** et peut être fractionné. Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette validation, vous pouvez utiliser votre compte personnel de formation.

## **Période de professionnalisation**

**La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation, au sein de l'administration, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes.** Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent-e et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. **Elles peuvent en outre donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie.** Pour bénéficier de cette voie d'accès, les fonctionnaires doivent être en position d'activité dans leur corps.

Vous pouvez bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une **durée comprise entre trois et douze mois**, comportant une activité de service et des actions de formation en alternance.

La période de professionnalisation peut être engagée à l'initiative de l'administration ou à votre demande. Dans ce dernier cas, le-la chef-fe de service a 2 mois pour vous faire part de son agrément ou de son rejet. Ce rejet doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire et être motivé.

**Les actions de formation** incluses dans la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie hors du temps de service et s'imputer sur le compte personnel de formation si vous donnez votre accord écrit.

**L'évaluation est un entretien**, en présence de votre tuteur-trice, conduit par votre supérieur-e hiérarchique dans le cadre de votre poste d'accueil. Vous devez être prévenu-e 8 jours à l'avance.

**Une fois cette période accomplie** et si vous êtes évalué-e apte à servir dans ce corps ou cadre d'emplois, **vous pouvez être détaché-e pendant 2 ans** dans ce corps ou cadre d'emplois. Vous pouvez ensuite demander votre intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

## **Les actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection**

L'administration organise des actions de formation pour vous préparer à passer des examens et des concours ainsi qu'à des procédures de sélection.

Ces actions peuvent se faire en présentiel, par correspondance ou par voie électronique.

Elles **peuvent être prises en compte sur la durée de votre service en tout ou en partie**. Lorsque les actions de formation se déroulent pendant votre temps de service, **vous pouvez être déchargé-e** d'une partie de vos obligations en vue d'y participer. A votre demande, **5 jours de service à temps complet sont de droit** pour une année donnée, mais cette durée peut être différée ; le report ne peut toutefois pas vous être opposé à la 3e demande.

Pour participer à ces actions, vous pouvez également utiliser vos droits acquis au titre de votre compte personnel de formation en combinaison avec votre compte épargne-temps, ou demander un congé de formation professionnelle.

## **Le congé de formation professionnelle**

**Pour avoir droit à un congé de formation professionnelle, vous devez avoir accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière** en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.



Durant le congé de formation professionnelle, vous touchez une **indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence** afférents à l'indice que vous déteniez au moment de votre mise en congé. **Elle est versée pendant une durée limitée à douze mois**. Cette indemnité est à la charge de l'administration dont vous relevez.

Si vous prenez un congé de formation, vous vous engagez à rester au service d'une administration **pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle vous avez perçu l'indemnité**. Dans le cas contraire, vous devez la rembourser à moins que vous en soyez dispensé-e par le-la recteur-trice.

Le temps passé en congé de formation est valable pour l'ancienneté et entre en compte lors du calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour le droit à pension et donne lieu aux retenues pour pension civile.

La demande de congé de formation professionnelle doit être présentée 120 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation. Elle doit porter mention de cette date et préciser la nature de l'action de formation, sa durée, ainsi que le nom de l'organisme qui la dispense. L'administration a 30 jours pour donner son accord, rejeter ou reporter.

Vous reprenez votre service à la fin du congé de formation professionnelle mais vous pouvez être réintégré dans un autre poste que celui que vous occupiez lors de votre départ en congé de formation.

Si vous avez bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de préparation à un examen, un concours ou une sélection, vous ne pouvez pas obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action pour laquelle l'autorisation vous a été accordée.

# RÉMUNÉRATION ET ÉVOLUTION

## **Références juridiques**

— Articles 712-1 et suivants du code général de la fonction publique

## **Concernant les primes et indemnités**

— Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP.

— Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

— Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

— Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de recherche et de formation.

— Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de recherche et de formation.

— Arrêté du 19 juillet 2017 pris en application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

— Circulaire DGAFP/DB NOR: RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

— Circulaire DGRH1-2 n° 2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du RISEEP au bénéfice des corps de la filière ITRF.

Pour les **ATRF**, le traitement s'échelonne d'environ 1 500 € brut en début de carrière à environ 2 180 € brut maximum au dernier échelon de l'ATRF principal 1ère classe.

Quant aux **TRF**, le traitement brut va d'environ 1 700 € en début de carrière, à environ 2 700 € au dernier échelon de la classe exceptionnelle.

Voici les tableaux des salaires bruts selon les corps, les grades et les échelons :

**Adjoint·e technique de recherche et de formation échelle de rémunération C1**

<b>Échelon</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Montant brut mensuel</b>	<b>Montant brut après revalorisation 2022</b>
1	326	1 an	1 527,64 €	1 581,11 €
2	327	2 ans	1 532,33 €	1 585,96 €
3	328	2 ans	1 537,01 €	1 590,81 €
4	329	2 ans	1 541,70 €	1 595,66 €
5	330	2 ans	1 546,39 €	1 600,51 €
6	332	2 ans	1 555,76 €	1 610,21 €
7	335	2 ans	1 569,82 €	1 624,76 €
8	339	3 ans	1 588,56 €	1 644,16 €
9	343	3 ans	1 607,30 €	1 663,56 €
10	354	3 ans	1 658,85 €	1 716,91 €
11	367	-	1 719,77 €	1 779,96 €

**Adjoint · e technique de recherche et de formation (ATRF) principal · e de 2e classe**

<b>Échelon</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Montant brut mensuel</b>	<b>Montant brut après revalorisation 2022</b>
1	328	1 an	1 537,01 €	1 590,81 €
2	330	2 ans	1 546,39 €	1 600,51 €
3	333	2 ans	1 560,44 €	1 615,06 €
4	336	2 ans	1 574,50 €	1 629,61 €
5	345	2 ans	1 616,68 €	1 673,26 €
6	351	2 ans	1 644,79 €	1 702,36 €
7	364	2 ans	1 705,71 €	1 765,41 €
8	380	3 ans	1 780,69 €	1 843,01 €
9	390	3 ans	1 827,55 €	1 891,51 €
10	402	3 ans	1 883,78 €	1 949,71 €
11	411	4 ans	1 925,95 €	1 993,36 €
12	416	-	1 949,38 €	2 017,61 €

**Adjoint · e technique de recherche et de formation (ATRF) principal · e de 1<sup>re</sup> classe**

<b>Échelon</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Montant brut mensuel</b>	<b>Montant brut après revalorisation 2022</b>
1	350	1 an	1 640,11 €	1 697,51 €
2	358	1 an	1 677,60 €	1 736,31 €
3	368	2 ans	1 724,46 €	1 784,81 €
4	380	2 ans	1 780,69 €	1 843,01 €
5	393	2 ans	1 841,61 €	1 906,06 €
6	403	2 ans	1 888,47 €	1 954,56 €
7	415	3 ans	1 944,70 €	2 012,76 €
8	430	3 ans	2 014,99 €	2 085,51 €
9	450	3 ans	2 108,71 €	2 182,51 €
10	466	-	2 183,69 €	2 260,11 €



**Technicien · ne classe normale**

<b>Échelon</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Montant brut mensuel</b>	<b>Montant brut après revalorisation 2022</b>
1	343	2 ans	1 607,30 €	1 663,56 €
2	349	2 ans	1 635,42 €	1 692,66 €
3	355	2 ans	1 663,54 €	1 721,76 €
4	361	2 ans	1 691,65 €	1 750,86 €
5	369	2 ans	1 729,14 €	1 789,66 €
6	381	2 ans	1 785,37 €	1 847,86 €
7	396	2 ans	1 855,66 €	1 920,61 €
8	415	3 ans	1 944,70 €	2 012,76 €
9	431	3 ans	2 019,67 €	2 090,36 €
10	441	3 ans	2 066,53 €	2 138,86 €
11	457	3 ans	2 141,51 €	2 216,46 €
12	477	4 ans	2 235,23 €	2 313,46 €
13	503	-	2 357,07 €	2 439,57 €

**Technicien · ne classe supérieure**

<b>Échelon</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Montant brut mensuel</b>	<b>Montant brut après revalorisation 2022</b>
1	356	2 ans	1 668,22 €	1 726,61 €
2	362	2 ans	1 696,34 €	1 755,71 €
3	369	2 ans	1 729,14 €	1 789,66 €
4	379	2 ans	1 776,00 €	1 838,16 €
5	390	2 ans	1 827,55 €	1 891,51 €
6	401	2 ans	1 879,09 €	1 944,86 €
7	416	2 ans	1 949,38 €	2 017,61 €
8	436	3 ans	2 043,10 €	2 114,61 €
9	452	3 ans	2 118,08 €	2 192,21 €
10	461	3 ans	2 160,26 €	2 235,86 €
11	480	3 ans	2 249,29 €	2 328,01 €
12	504	4 ans	2 361,75 €	2 444,42 €
13	534	-	2 502,33 €	2 589,92 €

**Technicien · ne classe exceptionnelle**

<b>Échelon</b>	<b>Indice majoré</b>	<b>Durée</b>	<b>Montant brut mensuel</b>	<b>Montant brut après revalorisation 2022</b>
1	392	1 an	1 836,92 €	1 901,21 €
2	404	2 ans	1 893,15 €	1 959,41 €
3	419	2 ans	1 963,44 €	2 032,16 €
4	441	2 ans	2 066,53 €	2 138,86 €
5	465	2 ans	2 179,00 €	2 255,26 €
6	484	3 ans	2 268,03 €	2 347,41 €
7	508	3 ans	2 380,50 €	2 463,82 €
8	534	3 ans	2 502,33 €	2 589,92 €
9	551	3 ans	2 582,00 €	2 672,37 €
10	569	3 ans	2 666,35 €	2 759,67 €
11	587	-	2 750,69 €	2 846,97 €

## Les primes et indemnités : le RIFSEEP\*

\* régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**Des primes et indemnités peuvent se rajouter au traitement.** Avec la mise en place du RIFSEEP depuis le 1er septembre 2017, les primes et indemnités fonctionnels ont été regroupées dans l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) et le complément indemnitaire annuel (**CIA**).

L'**IFSE**, versée mensuellement et indépendante du grade, est **modulaire selon la fonction. Son montant est réexaminé** lors d'un changement de fonction, de corps ou de grade, ainsi que tous les 3 ans au minimum **au vu de l'expérience acquise. Les salaires sont donc individualisés selon des critères issus d'une usine à gaz sans aucune visibilité .**

Le **CIA** est individuelle, **à la tête du-de la client-e**. Il s'agit d'un **complément indemnitaire annuel facultatif**. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune. Il est limité : 12 à 15 % de la prime totale. Il est versé deux fois par an maximum et est **non reconductible d'une année sur l'autre**.

Le ministère recommande de limiter son versement à un niveau très inférieur au plafond, et de privilégier une augmentation de l'attribution indemnitaire dans le cadre de l'IFSE plutôt que dans celui du CIA.

Depuis la mise en place du RISEEP, **ce sont les fonctions exercées et la manière de servir qui déterminent une part de plus en plus importante des traitements**. Ce qui faisait une des bases de la Fonction Publique est perdu : un traitement indépendant de la fonction réelle. **Un principe fondateur du statut de la Fonction publique était la séparation du grade et de l'emploi**. Au lieu de remplir des missions collectives de

service public, le gouvernement nous impose la concurrence, l'individualisme, le fayotage... Avec la souffrance liée à la perte de collaboration et entraide entre agent-e-s, le RIFSEEP va générer des jalousies, des démotivations... L'objectif est de briser les solidarités assises sur les garanties collectives. C'est un premier pas vers l'arrêt de l'avancement à l'ancienneté.

**Le montant de l'IFSE** se situe entre un plancher scandaleusement bas, suivant le grade de l'agent-e et de différents plafonds définis par groupe de fonction. Il y a 2 ou 3 groupes de fonction par corps (numéroté de 1 à 3 dans chaque corps, 1 étant le plus élevé), mais dans la cartographie ministérielle tous les groupes de fonction ne sont pas accessibles aux personnels travaillant dans les lycées et collèges.

- Deux groupes possibles pour les ATRF, mais un seul groupe prévu pour les Adjoints Techniques en EPLE : le groupe 2 (« Fonctions d'exécution d'activités usuelles... »).
- Trois groupes possibles pour les TRF, mais un seul groupe prévu pour les Techniciens en EPLE : le groupe 3 (« Fonctions de gestion de procédures usuelles, fonctions à technicité usuelle... »).

Planchers et plafonds annuels de l'IFSE et du CIA pour les ATRF et les TRF travaillant dans les EPLE			
Corps, grade	Plancher de l'IFSE	Plafond de l'IFSE	Plafond du CIA
ATRF	1 350 €	10 800 €	1 200 €
ATRF principal-e	1 600 €		
TRF classe normale	1 650 €	13 200 €	1 800 €
TRF classe supérieure	1 750 €		
TRF classe exceptionnelle	1 850 €		

**L'enveloppe globale des primes sera constante, voire elle pourra diminuer.** Donc une augmentation du RIFSEEP pour un-e agent-e ne pourra se faire qu'au détriment d'un-e autre agent-e. **Avec le RIFSEEP, votre revenu pourra diminuer lors de sa révision tous les 3 ans.**

## Quelques conséquences

- Un-e collègue catégorie C par exemple « ayant des responsabilités » a une prime supérieure, donc au lieu d'aller vers un changement de corps, on va la ou le pousser à prendre des responsabilités sans changement de corps.
- On met les primes maximales pour des postes ciblés. Selon le poste, le revenu est différent.
- Foire d'empoigne entre les postes lors des mutations car ils ont des RIFSEEP différents, des postes sont ainsi « privilégiés ». A même fonction lors d'une mutation, on pourra voir son salaire se modifier de façon importante car les critères sont différents d'un rectorat à l'autre ou d'une université à une autre.
- Comme une partie importante de la rémunération va dépendre de la hiérarchie, on va favoriser les fayots, les lèche-cul...
- SUD Éducation réaffirme son opposition aux primes, facteurs de division, et revendique :
  - l'intégration des indemnités au salaire, notamment afin que celles-ci soient prises en compte dans le calcul des retraites,
  - l'augmentation générale des salaires,
  - la réduction des écarts de rémunération,
  - **la revalorisation du salaire minimum à 1700 € net mensuel et l'indexation des salaires sur l'évolution des prix**, pour aller vers un statut unique et un salaire unique.



## Les autres indemnités

Toutes les indemnités ne sont pas incluses dans le RIFSEEP. Voici quelques unes des indemnités que vous pouvez toucher :

Indemnités	Textes juridiques de référence
supplément familial de traitement si vous avez des enfants	Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985. Circulaire du 9 août 1999 (NOR: FPPA9900133C) sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.
indemnité de résidence selon la zone dans laquelle vous habitez	Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985
indemnité de déplacement	Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, ses 3 arrêtés du 3 juillet 2006, NOR : BUDB0620004A, NOR : BUDB0620003A, NOR : BUDB0620005A, qui ont été modifié par les arrêtés du 26 février 2019 et du 11 octobre 2019
garantie individuelle de pouvoir d'achat GIPA	Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 et son arrêté du 5 novembre 2018. Décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018.
Prime spéciale d'installation pour une 1ère affectation dans l'une des communes d'Île-de-France ou de la communauté urbaine de Lille	Décret n°89-259 du 24 avril 1989
Frais de changement de résidence	Décret n°90-437 du 28 mai 1990 et son arrêté du 26 novembre 2001. Décret n°89-271 du 12 avril 1989 et son arrêté du 26 novembre 2001 pour l'outre-mer.
Indemnité pour sujétions géographiques Guyane, St Martin	décret 2013-314 du 15 avril 2013.
Indemnité pour éloignement Terres australes	décret n° 68-568 du 21 juin 1968.
Indemnité pour certains postes isolés en Guyane	décret 77-1364 du 5 décembre 1977.

# MOBILITÉ : MUTATION, DÉTACHEMENT, RÉINTÉGRATION

## **Références juridiques**

- Code général de la fonction publique
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985
- Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- Note de service annuel (n° 2019-174 du 22-11-2019 parue au BO du MEN spécial n° 11 du 29 novembre 2019 pour l'année 2020)
- Lignes directrices de gestion du 22 novembre 2019 (BOESR du 28 novembre 2019) relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé dans les établissements d'enseignement supérieur

La mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Les objectifs, modalités pratiques et calendrier pour la mobilité sur des postes ITRF sont fixés chaque année par le ministère dans la **Note de Service dédiée**. Plus globalement, cette note présente les modalités de déroulement de carrière des personnels des bibliothèques, ITRF et ATSS. Cette note de service est publiée au BOEN (Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale) vers la fin novembre de chaque année.

Pour les mobilités par le biais de mouvements académiques (emplois ITRF d'Adjoint-es techniques et Technicien-n(es)), la mise en œuvre dans chaque académie est décrite par des circulaires rectorales publiées dans les bulletins académiques.

**ATTENTION ! A partir du 1er janvier 2020, en application de la loi du 6 août 2019, les commissions paritaires et les CPE des universités ne sont plus compétentes pour l'examen des questions relatives aux mutations, aux demandes de détachement, d'intégration directe ou d'intégration après détachement.**



## Les mutations des technicien-nes (TRF)

La mobilité des personnels de catégorie A et B de la filière ITRF est réalisée, « au fil de l'eau » par la publication des postes vacants ou susceptibles de l'être sur le site « Place de l'emploi public » (Pep) et éventuellement sur le site de la Bourse à l'Emploi Public (BAE).

Si vous souhaitez muter, vous devez consulter régulièrement les sites :

— <http://www.pep.gouv.fr> (Pep)

— <https://itarf.adc.education.fr/itarf/bea> (BAE)

L'ensemble des postes vacants doit être publié pour une durée minimale d'un mois et les établissements doivent être en mesure de produire la preuve de cette publication.

Vous pouvez demander un poste dans un lycée, un collège mais également dans l'enseignement supérieur.

Dans l'enseignement supérieur, les dates de mutation sont décidées par commun accord entre l'agent-e et les établissements.

## Les mutations des adjoint-es techniques (ATRF)

Si vous souhaitez changer d'académie, vous pouvez participer au mouvement inter-académique qui a lieu **au cours du mois de janvier**. Il s'agit d'une pré-inscription. Vous pouvez choisir 3 académies au maximum.

Vous participez ensuite au mouvement intra-académique de chaque académie que vous avez demandée selon leurs plannings respectifs. Vous pouvez demander un poste dans un lycée, un collège mais également dans l'enseignement supérieur. Vous devez faire 6 vœux au maximum.

La pré-inscription est à effectuer sur le site AMIA :

<https://amia.phm.education.gouv.fr/amia/Amia>

Si vous ne souhaitez pas changer d'académie, vous pouvez également demander une mutation en vous connectant sur l'application AMIA. Vous devez faire 3 vœux au maximum.

AMIA est désormais l'application utilisée pour l'ensemble des agent-es du corps, toutes BAP confondues et quel que soit leur lieu d'exercice (enseignement supérieur et enseignement scolaire).

Sur AMIA, vous pourrez également :

- consulter les plannings des mouvements auxquels vous souhaitez participer dans votre académie ainsi que dans les académies de pré-inscription),
- imprimer et visualiser les supports vacants ou susceptibles d'être vacants, indiquant les BAP et les descriptifs des postes,
- éditer la confirmation de votre demande de mutation et la transmettre par la voie hiérarchique. La confirmation de demande de mutation doit parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués sur la confirmation, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi,
- modifier ou annuler vos vœux selon le calendrier des opérations du mouvement défini par l'académie demandée,
- consulter les résultats sur AMIA

### **Contactez le syndicat SUD Éducation**

SUD Éducation est dans votre département pour vous conseiller et répondre à vos questions.

Articles L.512-18 et suivants du code général de la fonction publique donne priorité de mutation aux fonctionnaires suivant-es :

- séparé-es de leur conjoint-e ou partenaire lié-e par PACS pour des raisons professionnelles,
- aux fonctionnaires reconnu-es handicapé-es

- qui exercent leurs fonctions, depuis au moins 5 ans dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles,
- aux fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités d'outre-mer ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie. Il s'agit de favoriser le retour au territoire d'outre-mer d'origine des fonctionnaires qui possèdent un lien particulier avec ce territoire.

## **Les détachements et les intégrations**

Le détachement est la position du-de la fonctionnaire placé-e hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Au delà de 5 ans en détachement, vous devez être intégré-e dans le corps ou l'emploi correspondant à votre détachement, à moins que vous ne souhaitiez réintégrer votre ancien corps. Vous devez prévenir votre administration d'origine de votre choix 3 mois avant l'expiration du détachement. Votre administration d'accueil doit vous communiquer, ainsi que votre administration d'origine, sa décision d'intégration ou de non-renouvellement de votre détachement, 2 mois avant l'expiration de votre détachement.

Il arrive parfois qu'une administration intègre directement un-e fonctionnaire d'une autre administration sans l'avoir accueilli-e précédemment par un détachement. Dans ce cas, le-la fonctionnaire est radié-e des cadres de son administration d'origine.

Si vous souhaitez un détachement, une intégration directe ou une intégration après détachement, vous devez motiver votre demande et si c'est une demande d'intégration, l'accompagner d'un rapport d'activité. Elle est assortie d'un avis du-de la président-e, directeur-trice de l'établissement ou recteur-trice.

## Les réintégrations

Si vous êtes en détachement, en disponibilité, ou en congé de longue durée, votre **réintégration dans votre administration d'origine est prioritaire sur tout emploi**, y compris ceux occupés par des agent-es non titulaires. **Vous devez être réintégré-e dans votre corps et dans votre dernier établissement d'affectation.** Si vous êtes ATRF et que vous souhaitez être réintégré-e dans un établissement différent, vous devez formuler une demande dans le cadre de la campagne de mutations déconcentrée. Afin d'anticiper votre réintégration dans les meilleures conditions possibles, il importe de contacter le rectorat d'origine pour connaître les modalités à suivre.

**Après un congé longue durée (CLD)**, il faut l'avis favorable du comité médical compétent.

**Après une disponibilité**, il faut un certificat médical d'aptitude physique établi par un médecin agréé.

**Après un congé parental, la réintégration est de plein droit**, au besoin en sur-nombre, **dans le corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi que vous occupiez avant votre congé.** Si ce n'est pas possible, l'affectation a lieu dans un emploi le plus proche de votre dernier lieu de travail. Vous pouvez également demander à être affecté-e dans l'emploi le plus proche de votre domicile.

# LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

## **Références juridiques**

- Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.
- Décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002.
- Décret n°2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.
- Arrêté du 28 juillet 2004 portant application dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002
- Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002.
- Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002.
- Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits acquis au titre d'un compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité des agents dans la fonction publique
- Circulaire ministérielle n°2019-144 du 24 septembre 2019 relative au compte épargne-temps (BO n°38 du 17 octobre 2019).

Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent-e qui est informé-e annuellement des droits épargnés et consommés.

L'accès au compte épargne-temps est ouvert aux agent-es titulaires et non titulaires de la fonction publique d'État (FPE) employé-es de manière continue et ayant accompli au moins une année de service. Les agent-es en service à l'étranger peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de compte épargne-temps. Cependant, celles et ceux qui disposaient avant leur stage d'un compte épargne-temps conservent leurs droits à congés mais ne peuvent pas les utiliser pendant leur stage.

Pour ouvrir un CET, vous devez en faire la demande au moyen d'un formulaire. Vous transmettez alors ce document par la voie hiérarchique au service gestionnaire qui assure le décompte de vos congés et, à ce titre, assure la gestion de votre CET. Vous n'avez pas à motiver cette demande.

Vous ne pouvez pas disposer simultanément de plusieurs comptes dans la fonction publique de l'État.



Le service gestionnaire du compte vous informe par écrit de la suite donnée à votre demande. Un refus éventuel doit être motivé.

En ce qui concerne l'alimentation de votre CET, vous devez aussi en faire la demande une fois par an, au moyen d'un formulaire. Cette demande doit parvenir par la voie hiérarchique au service gestionnaire du CET au plus tôt le 30 novembre et au plus tard le 31 décembre clôturant l'année scolaire de référence. Vous devez avoir accompli 1607 h de travail effectif au cours de l'année de référence.

Le CET peut être alimenté, dans la limite de 60 jours, par :

- des jours de congés annuels non pris (y compris les *jours de fractionnement*) à condition que vous ayez pris 20 jours minimum de congés dans l'année,
- des jours de réduction du temps de travail (RTT).

Lorsque le CET atteint 15 jours, vous ne pouvez plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an.

### **Ne peuvent être versés au CET :**

- les congés bonifiés ;
- les congés administratifs des fonctionnaires à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna ;
- les jours constitués au moyen du cumul d'heures résultant de l'application des dispositifs de débit/crédit de l'horaire variable, du cumul d'heures supplémentaires, de compensation de sujétions particulières, de pénibilité, de dérogation aux garanties minimales, de travail occasionnel, d'astreintes, etc.
- les jours non pris pour raison de santé faisant l'objet d'un report sur l'année de référence suivante.

Le versement sur le CET pourra concerner tout ou partie du solde des jours de congés non pris au titre de l'année de référence, dans la limite de 25 jours par an.

Au moins une fois par an en début d'année entre le 1er et le 15 janvier, le service gestionnaire vous communique l'état de situation de votre compte retraçant le nombre de jours épargnés et utilisés au cours de la période de référence, ainsi que le solde de jours disponibles. Il vous invite, le cas échéant, à exercer votre droit d'option qui doit intervenir au plus tard le 31 janvier pour les jours dépassant le seuil de 20 jours correspondant au minimum de congé que vous devez avoir pris dans l'année.

L'unité de calcul du CET des jours épargnés est le jour ouvré entier pour l'alimentation du compte et pour l'utilisation sous forme de congés, d'indemnisation et de prise en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) .

- Les 15 premiers jours inscrits sur le CET (ou si vous avez moins de 15 jours inscrits) ne peuvent être utilisés que sous forme de congés. Les jours de congés peuvent être pris en une ou plusieurs fois.
- Pour les jours excédant le seuil de 15 jours, vous optez, au moyen d'un formulaire au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, dans la proportion que vous souhaitez (les 3 options peuvent se combiner) :
  - soit pour leur indemnisation ;

- soit pour le maintien de jours pouvant être pris sous forme de congés, sous réserve que la progression du nombre de jours inscrits qui en résulte respecte un plafond annuel fixé à 10 jours et que le nombre total de jours figurant sur le compte n'excède pas un plafond global fixé à 60 jours ;
- soit pour leur prise en compte au titre du RAFP si vous êtes titulaire.

L'option que vous exercez au 31 janvier de l'année suivante porte sur l'intégralité des jours excédant le seuil de 15 jours, elle ne porte pas que sur les jours épargnés au titre de l'année de référence. Dès lors que vous disposez d'un CET supérieur à 15 jours, vous devez opter chaque année même si vous ne l'avez pas alimenté.

Si vous ne faites pas d'option, il sera pris en compte au titre du RAFP, si vous êtes titulaire, et pour l'indemnisation des jours excédant le seuil de 15 jours si vous n'êtes pas titulaire.

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité. Pendant ces congés, vous conservez, notamment, vos droits à avancement, à retraite et aux congés. Vous conservez également la rémunération qui était la votre avant l'octroi de ce congé.

Les jours retenus pour l'indemnisation sont définitivement retranchés du CET à la date d'exercice de l'option. Le versement est effectué en une seule fois sur l'année de la demande.

Vous pouvez demander la clôture de votre compte épargne-temps si vous démissionnez ou partez en retraite.

En cas de décès, vos droits acquis au titre de votre CET bénéficient à vos ayants-droit et donnent lieu à une indemnisation. Les ayants-droit percevront une indemnisation correspondant à l'intégralité des jours déposés sur votre CET.



## Indemnisation des jours épargnés

Les jours épargnés sont indemnisés sur la base des montants, soumis aux règles d'imposition et aux cotisations sociales des primes et indemnités, suivants :

Catégories	A	B	C
Montants bruts de l'indemnité par jour épargné	135 €	90 €	75 €
Assiette CSG / CRDS (98,25 % des montants bruts)	132,64 €	88,43 €	73,69 €
CSG	12,20 €	8,14 €	6,78 €
CRDS	0,66 €	0,44 €	0,37 €
Montant net	122,13 €	81,42 €	67,85 €

Si vous travaillez à temps partiel, ce même montant n'est pas soumis à proratisation en fonction de la quotité travaillée.

## Transformation en épargne retraite sous forme de points du RAFF

Le montant qui sera reversé au RAFF pour chaque jour converti est égal dans tous les cas au même montant net que celui obtenu en cas d'indemnisation des jours épargnés. Pour le calcul des assiettes et des taux de cotisation spécifiques et pour les modalités techniques de versement au RAFF, il convient de se reporter au site <https://www.rafp.fr> et, plus particulièrement, à la rubrique « Employeurs » / « Calcul et versement des cotisations ».

Les jours retenus pour la prise en compte au titre du RAFF sont définitivement retranchés du CET à la date d'exercice de l'option. Le versement est effectué en une seule fois sur l'année de la demande.

## Maintien de jours pouvant être pris sous forme de congés

Vous pouvez choisir d'inscrire sur votre CET un nombre de jours pouvant être pris sous forme de congés **dans la limite de 10 par an** et sous réserve que le nombre total de jours figurant sur le compte n'excède pas un **plafond global fixé à 60 jours**.

**Ce plafond annuel n'est applicable que pour les jours au-delà du seuil de 15 jours.**

Si vous disposez de moins de 15

jours sur votre CET, vous pouvez donc dépasser le seuil de 10 jours par an sans pouvoir, au titre de l'année suivante, détenir plus de 25 jours sur votre CET.

### **Exemples :**

— Un agent dispose de **3 jours sur son CET. Il l'alimente de 11 jours**, acquis au cours de l'année de référence. Ces jours supplémentaires sont obligatoirement conservés sur son CET pour être utilisés sous forme de congés. Le **plafond annuel de 10 jours ne s'applique pas puisque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur à 15 jours.**

— Un agent dispose de **15 jours sur son CET. Il l'alimente de 15 jours**, acquis au cours de la période de référence. Il ne peut maintenir en jours pouvant être pris sous forme de congés que 10 jours. **Les 5 jours restants doivent faire l'objet d'une demande d'indemnisation ou de transformation en points de retraite** (uniquement pour les agents titulaires).

**Si le plafond global de 60 jours est atteint**, l'agent ne peut choisir qu'entre l'indemnisation et la transformation en points de retraite (uniquement pour les agents titulaires) pour les jours dépassant ce seuil.

### **Exemple :**

Un agent dispose de **55 jours sur son CET. Il l'alimente de 10 jours**, acquis au cours de la période de référence. L'agent ne peut maintenir en jours pouvant être pris sous forme de congés que 5 jours. **Pour les 5 jours dépassant le plafond global de 60 jours, il doit demander l'indemnisation ou la transformation en points de retraite** (uniquement pour les agents titulaires).

Les jours de congés précédemment maintenus sur le CET, dépassant le seuil de 15 jours, peuvent chaque année faire l'objet d'une option différente.

Pour l'utilisation des jours pouvant être pris sous forme de congés, vous devez remplir un formulaire en respectant un délai suffisant proportionnel à la durée du congé envisagé.

**L'intégralité des jours épargnés sur le CET peut être consommée en une seule fois.**

L'article 4 du décret du 26 octobre 1984, selon lequel **l'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs, n'est pas applicable à une utilisation sous forme de congés de jours déposés sur un CET.** Toutefois la prise de ce congé doit être compatible avec les nécessités de service.



La demande d'utilisation du compte peut être refusée au motif d'incompatibilité avec les nécessités de service. Dans ce cas, le refus doit être dûment motivé et doit demeurer exceptionnel. Une décision de refus du congé sollicité doit vous être communiquée dans un délai raisonnable et en tout état de cause au moins

quinze jours avant la date de départ en congés prévue.

Les jours utilisés sous forme de congés sont définitivement retranchés du CET.

## Transfert du compte épargne-temps

- **En cas de mobilité**

Si vous avez été affecté dans un dans un lycée ou un collège après le 30 décembre 2018 et que vous disposiez déjà d'un CET ouvert auprès d'un service, établissement public ou collectivité relevant de l'un des trois versants de la fonction publique, vous conservez les

droits à congés acquis à ce titre et vous continuez d'alimenter et d'utiliser votre compte en suivant les modalités décrites dans ce guide.

Ces règles sont applicables aux agent-es contractuel-les, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, mis à disposition ou bénéficiant d'un congé de mobilité.

Le service gestionnaire établit un état de situation des congés et du CET que vous détenez. Ce relevé est transmis à l'établissement d'accueil.

La charge des versements restant éventuellement à effectuer au titre de l'indemnisation et du versement au RAFP des jours non maintenus sur un CET « ancien régime » incombe à l'établissement d'accueil.

- **En cas de mise en disponibilité ou de congé parental**

Si vous êtes en disponibilité ou en congé parental et que vous l'étiez avant le 30 décembre 2018, votre CET demeure suspendu sans possibilité d'utilisation des droits acquis.

Si vous êtes en disponibilité ou en congé parental au plus tôt depuis le 30 décembre 2018, vous conservez les droits que vous avez acquis au titre du CET. Toutefois, ces droits ne peuvent être utilisés qu'après autorisation de l'administration d'origine.

Le solde restant dû, éventuellement, au titre de l'indemnisation des jours non maintenus sur un CET « ancien régime », doit vous être versé à la date de votre mise en disponibilité ou congé parental.

- **En cas de cessation de fonctions ou de fin de contrat**

En cas de cessation de fonction ou de fin de contrat, les jours épargnés sur votre ou vos CET doivent être utilisés uniquement sous forme de congés avant votre départ.

Le solde restant dû, éventuellement, au titre de l'indemnisation des jours non maintenus sur un CET « ancien régime », doit vous être versé à la date de votre départ.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

## **Références juridiques**

- Articles L.421-1 et suivants du Code général de la Fonction publique
- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.
- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Arrêté ministériel du 21 novembre 2018 paru au JO du 20 décembre 2018.
- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

## **A quoi sert le CPF ?**

Le compte personnel de formation permet d'accéder à une qualification (acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle) ou de développer des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Le compte personnel de formation peut être utilisé :

- en combinaison avec le congé de formation professionnelle ;
- en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience
- en complément des congés pour bilan de compétences ;
- pour préparer des examens et concours administratifs en complément d'une décharge accordée et le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps, selon un calendrier validé par l'administration, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile.

Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, **pendant le temps de travail**.

## **Comment utiliser les heures acquises sur ce compte ?**

Pour utiliser des heures que vous avez acquises sur ce compte, vous devez solliciter l'accord écrit de l'administration sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant votre projet d'évolution professionnelle. Pour faire votre demande, vous devez vous référer à la dernière circulaire rectorale qui précise les modalités, les délais, la prise en charge éventuelle des frais de déplacement...

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire à votre demande, **une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'administration**.

L'administration examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation **en donnant une priorité aux actions** visant à :

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de **prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions**. Dans ce cas, vous pouvez bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures, en complément des droits acquis. Il faudra aussi présenter un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que votre état de santé vous expose, compte tenu de vos conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de vos fonctions.
- Suivre une action de formation ou un accompagnement à la **validation des acquis de l'expérience** par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
- Suivre une action de formation de **préparation aux concours et examens**.

Si vous le souhaitez, vous pouvez, préalablement au dépôt de votre demande, bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer votre projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet.

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre de votre compte personnel de formation, vous pouvez, avec l'accord de l'administration, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits que vous êtes susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle vous en présentez la demande.

En cas de refus, l'administration doit le motiver, et vous pouvez le contester devant la commission paritaire.

L'administration ne peut pas rejeter une demande de formation de même nature 3 années consécutives sans l'avis de la commission paritaire.

## **Prise en charge des frais**

L'administration prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation, dans la limite des plafonds cumulatifs suivants :

- Plafond horaire : 25 € TTC ;
- Plafond au titre d'un même projet d'évolution professionnelle : 1 500 € TTC par année scolaire.

Ce dernier plafond est porté à 2 500 € TTC si vous suivez une action de formation permettant de prévenir une situation d'inaptitude médicale à l'exercice de vos fonctions ou si vous êtes dans un corps de catégorie C et n'avez pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau V.

Ces plafonds par année scolaire peuvent inclure, à votre demande, les frais de déplacements. vous devrez fournir les justificatifs correspondants.

En vue de la prise en charge des frais pédagogiques, vous devrez fournir à l'administration les justificatifs d'inscription et d'assiduité à la formation.

Si vous avez participé à moins de 90 % des heures d'enseignement prévues par la formation suivie sans motif valable, vous devrez rembourser les frais pris en charge par l'administration.

## Comment ce compte est-il alimenté ?

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année, à hauteur de **25 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.**

Si vous appartenez à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et si vous n'avez pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et **classé au niveau V** (CAP, BEP), l'alimentation du compte se fait à hauteur de **50 maximum par an et le plafond est porté à 400 heures.**



L'alimentation du compte personnel de formation est calculée au prorata du temps travaillé si vous êtes employé-es à temps incomplet, non complet ou si vous travaillez à temps partiel.



Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Les absences pour un congé et le crédit de temps syndical dont vous pouvez bénéficier sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation.

Les droits en euros acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation sont conservés. Ils sont alors convertis en heures, à raison d'une heure pour 15 euros, dans la limite des plafonds mentionnés ci-dessus et arrondi à l'entier le plus proche. Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut pas dépasser ces mêmes plafonds, sur une période continue de six années, ou 8 années si vous appartenez à un corps de catégorie C, et si vous n'avez pas atteint un niveau sanctionné par un diplôme de catégorie V. Les droits acquis par abondements complémentaires quand le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ne peuvent pas faire l'objet d'une conversion, sauf si vous êtes bénéficiaire de l'obligation d'emploi (personnel handicapé-e).

Si votre projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de vos fonctions, vous pouvez bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite de 150 h. Vous devez alors présenter un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que votre état de santé vous expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de vos fonctions.

Quand vous prendrez votre retraite, votre compte personnel de formation cessera d'être alimenté et vous ne pourrez plus utiliser les droits qui y sont inscrits, à l'exception des cas dans lesquels la radiation des cadres intervient par anticipation.

Pour consulter le crédit d'heures que vous avez acquis sur ce compte, vous devez vous connecter au site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

## Cas particuliers

Si vous êtes **en détachement**, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits relevant du compte personnel de formation relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables.

Si vous êtes **mis-e à disposition**, sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou de gestion, l'alimentation, l'instruction et le financement de vos droits incombent à l'administration d'origine.

Si vous avez **acquis des heures de formation au titre du compte d'engagement citoyen (CEC)**, vous pouvez les utiliser à raison de 12 euros pour une heure (arrondi à l'entier le plus proche), en complément des heures inscrites sur votre CPF, pour :

- acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L5151-9 du code du travail (service civique, bénévolat pour une association loi 1901, volontariat dans les corps des sapeurs-pompiers...);
- mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.



# LES DROITS SYNDICAUX

## **Références juridiques**

- Code général de la fonction publique
- Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.
- décret n°84-474 du 15 juin 1984 sur le congé pour formation syndicale des fonctionnaires d'état.
- Circulaire n° SE1 2014-2 du 03 juillet 2014

## **Le droit de grève**

Il s'agit là d'un droit fondamental et constitutionnel. Vous avez parfaitement le droit de faire grève comme les autres personnels de l'Éducation nationale. Pour faire grève, il faut qu'il y ait un préavis de grève. SUD éducation dépose des préavis généraux tous les mois qui couvrent une grande quantité de revendications adaptées à l'Éducation nationale. Si vous prenez la décision de faire grève en réaction à une situation propre à votre établissement ou à une revendication particulière, vous pouvez contacter votre syndicat local qui peut user du droit d'appeler à la grève, voire déposer un préavis localement.

### **Dois-je me déclarer gréviste à l'avance ?**

Rien ne vous oblige à vous déclarer gréviste à l'avance, y compris le jour de la grève. C'est à l'administration de trouver la raison de votre absence. L'administration ne saurait en aucun cas faire pression sur vous pour exiger une telle déclaration.

## **Les heures mensuelles d'information syndicales**

Chaque agent-e a le droit de participer, à son choix à l'une de ces réunions mensuelles d'information syndicale dans la limite d'une heure par mois. La durée de chaque réunion ne peut excéder une heure (sauf si elle a lieu pendant la dernière heure de ser-

vice et elle peut alors se prolonger au-delà de la fin du service en application de l'article 4 du décret n°82-447). Le salaire est bien entendu maintenu durant chacune de ces heures.

## **La formation syndicale**

La formation syndicale est un droit pour tous les personnels de l'Éducation nationale, quel que soit leur statut (titulaire ou contractuel) et leur corps de métier. Tous les personnels de l'Éducation nationale ont individuellement le droit à un congé de formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an. Nous concernant, l'année de référence est l'année scolaire. Pendant toute la durée du congé pour formation syndicale, votre salaire est bien entendu maintenu.

Pour obtenir un congé de formation syndicale, il faut en faire la demande auprès de l'administration un mois minimum à l'avance.

## **L'affichage et la distribution d'informations syndicales**

Dans chaque établissement, un panneau d'informations syndicales doit être mis à disposition des syndicats, visible de tous les personnels. Il se trouve généralement dans la salle des personnels. Toute personne syndiquée a le droit d'y afficher des documents syndicaux.

Le droit autorise les personnels à distribuer des documents syndicaux dans les locaux et en dehors des endroits fréquentés par les élèves « à condition que cela ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service ».

## **Le devoir de réserve ça n'existe pas !**

Nombreux sont celles et ceux qui nous rapportent avoir reçu des reproches, voire des menaces, de la part de leur-es supérieur-es hiérarchiques. Ces reproches, ces menaces, peuvent se résumer ainsi : « vous n'avez pas respecté le devoir de réserve, vous n'avez pas à vous exprimer publiquement ! ». Que ce soit de manière volontaire ou non, ces dernier-es se trompent lourdement. SUD éducation affirme haut et fort que le devoir de réserve n'existe pas. Il ne figure absolument pas dans nos statuts ! Au contraire !

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires (article L111-1 du code général de la fonction publique). En réalité, si devoir de neutralité il y a, il s'applique plutôt aux fonctionnaires les plus hauts placés dans la hiérarchie de manière croissante en fonction du poste occupé. Si ce devoir de réserve n'est pas présent dans nos statuts, ce n'est pas par simple oubli, c'est une volonté délibérée prise par Anicet Le Pors, ancien ministre de la fonction publique et auteur des lois portant statut général des fonctionnaires.

Les fonctionnaires ainsi que les contractuel-les dans la fonction publique ont malgré tout **un devoir de discrétion professionnelle** (ne pas parler publiquement de ce qu'on sait des personnels, des élèves et de leur famille), et **un devoir d'obéissance** envers son ou sa supérieur-e hiérarchique.

En cas d'injonction de l'administration, il faut demander un écrit sur lequel on peut lire le texte de loi sur lequel elle s'appuie. **On peut ne pas obéir si on n'a pas d'ordre écrit ou si l'ordre écrit remet gravement en cause l'intérêt public et s'il est illégal.**

Si vous êtes sanctionné-e, contactez votre syndicat Sud Éducation local. Attention ! Le fait de contester une décision de l'administration (ou une sanction) ne suspend pas celle-ci. Le fonctionnaire est censé continuer à l'appliquer (ou à la subir) jusqu'à ce que son recours aboutisse.

# SUD ÉDUCATION : UNE PLACE ORIGINALE DANS LE PAYSAGE SYNDICAL

## Un syndicat solidaire

Précarité, libertés publiques, droits des femmes, discriminations de genre, racisme, sans-papiers, la Poste, le Rail, OGM, recherche, culture, services publics, etc., toutes nos luttes doivent converger, dans le public et le privé. Notre Union syndicale Solidaires y contribue activement (elle regroupe les syndicats SUD et d'autres syndicats de différents secteurs professionnels du public et du privé). Partout, la solidarité doit l'emporter sur la concurrence et la recherche du profit.

## Un syndicat unitaire et intercatégoriel

Parce que sectoriser les luttes et éparpiller les revendications revient à faire le jeu des pouvoirs, nous sommes un syndicat résolument intercatégoriel : un seul syndicat pour tous les personnels de l'Éducation nationale, tous métiers confondus, de la maternelle à l'université, sans condition ni de statut ni de grade, titulaire ou non. SUD éducation prône l'unité d'action du front syndical, tout en portant ses propres orientations pour faire vivre le débat démocratique et mener les actions nécessaires.

## Un syndicat démocratique

Nos assemblées générales d'adhérent-es fréquentes prennent les décisions d'orientation. Nous pratiquons la rotation des responsabilités. Les collègues qui, pour une durée limitée, ont des heures de décharge syndicale, travaillent toujours au moins à mi-temps, dans toute la fédération SUD éducation. Avec SUD, pas de bureaucratie, vos élu-es et représentant-es partagent votre quotidien professionnel. Nous défendons la conduite des mouvements de grèves par les personnels mobilisés et mettons nos moyens au service des luttes.

## **Un syndicat de lutte**

SUD éducation refuse le clientélisme et la cogestion. Nous refusons de cautionner les régressions en négociant à la marge les contre-réformes libérales. Les élections (professionnelles ou autres) ne suffiront pas à obtenir les changements radicaux dont l'école et la société ont besoin. Ces changements passent, en particulier, par un mouvement social fort, qui affronte le patronat et le gouvernement, sous le contrôle des grévistes.

## **Un syndicat de transformation sociale**

SUD éducation lutte pour les revendications immédiates des personnels (salaires, conditions de travail, protection sociale, etc.) mais aussi pour une rupture avec ce système qui vit de l'inégalité et de la précarité : pour une autre école, une autre société. Nous ne sommes ni nostalgiques d'un passé idéalisé ni pour le statu quo : l'école et la société sont profondément injustes, elles ont besoin de transformations majeures. Pour être efficace, notre syndicalisme ne s'arrête donc pas à la porte des lieux de travail.

## **SUD éducation, c'est aussi :**

- La mise en avant des pédagogies émancipatrices.
- La lutte anti-hiérarchie.
- Le refus de toutes les discriminations : xénophobie, ségrégation, racisme, sexisme ou LGBTQIphobie.
- L'engagement pour la protection des sans papiers, notamment des enfants en âge d'être scolarisé-e-s.
- La défense du système solidaire des retraites et de l'assurance maladie universelle.
- L'opposition à toute forme de territorialisation de l'enseignement notamment professionnel.



- La baisse du temps de travail jusqu'aux 32h/semaine à plein temps sans perte de salaire ni flexibilité.
- La volonté d'en finir avec l'annualisation du temps de travail. L'annualisation du temps de travail impose aux personnels une flexibilité que nous combattons car cela crée des différences de traitement entre les personnels et impose un temps de travail inadmissible pouvant monter jusqu'à 43h par semaine.
- Le combat pour une augmentation générale des salaires avec la réduction de l'éventail des rémunérations, un salaire minimum porté immédiatement à 1700 euros et l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels en activité et à la retraite. Aucune rémunération « au mérite » et aucune évolution différenciée des carrières.
- La résistance active à tous les systèmes de contrôle et de fichage des élèves et des personnels (base élève, sconet, LPC, LSUN, i-prof, etc.).
- L'exigence d'une titularisation sans condition et d'une vraie formation qualifiante pour tous les personnels précaires (AESH, AVS, AED, etc.).









**Fédération des syndicats SUD éducation**  
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris  
Téléphone : 01 58 39 30 12  
Courrier électronique : [fede@sudeducation.org](mailto:fede@sudeducation.org)

Version du guide : septembre 2022