



**Syndicat Alternatif et Indépendant du Personnel  
de l'Education de la Réunion**  
**7 Bis rue d'Anjou, Résidence Delphine**  
**97490 Ste-Clotilde - ile de la Réunion**

**Tél. 0262 48 00 31**

Email: [contact@saiper.net](mailto:contact@saiper.net) WEB: <http://www.saiper.net>

## **BULLETIN D'INFORMATION – SEPTEMBRE 2025**

### **EDITO**

Une nouvelle rentrée est à nos portes, et avec elle, le sentiment tenace que rien ne s'améliore. Bien au contraire ! Le ministère continue sa fuite en avant, imposant des réformes qui ne sont que des coups de peinture sur une façade en ruine. Il est temps de dire la vérité : la politique de l'inclusion scolaire est un mensonge d'État.

On nous parle d'inclusion, de bienveillance, de réussite pour tous. Mais nous, sur le terrain, sommes confrontés à une bien triste réalité. La mise en place du Pôle d'Appui à la Sclolarité (PAS) est la nouvelle illustration de ce cynisme. Il n'est qu'un énième gadget pour masquer l'échec des PIAL, cette "mutualisation" qui a jeté nos AESH dans une précarité indigne, avec des contrats misérables et une reconnaissance inexistante.

Le PAS, présenté comme un "guichet unique", ne fera qu'ajouter une nouvelle couche de bureaucratie, un fardeau supplémentaire qui pèsera sur les épaules des professeurs des écoles. Alors que nous devrions nous concentrer sur nos élèves, nous sommes transformés en gestionnaires de papperasse, en chevilles ouvrières d'une machine complexe que personne n'a les moyens de faire fonctionner.

Pendant ce temps, on nous impose des programmes toujours plus denses, toujours plus déconnectés des réalités de nos classes. Il est temps d'alerter : l'école est en train de devenir un lieu où l'on court après le temps, où l'on s'épuise, où l'on ne peut plus prendre le temps d'enseigner en profondeur.

Et comme si cela ne suffisait pas, la Convention citoyenne sur les rythmes scolaires se profile. Nous devons être vigilants. Tout porte à croire que cette consultation ne servira qu'à justifier une nouvelle réforme qui modifiera notre rythme de travail sans jamais alléger nos programmes. On voudra nous faire travailler plus, pour les mêmes élèves, avec les mêmes contraintes, si ce n'est plus !

Face à ce mépris, à cette politique qui sacrifie l'école publique sur l'autel des impératifs économiques, nous devons nous dresser. Notre colère ne doit plus être silencieuse. La liberté ne se gagne pas dans la résignation. Elle se gagne dans l'action.

Il est de notre devoir de dénoncer cette situation et d'exiger :

La fin de la précarité des AESH !!!

L'allègement des programmes et de notre charge de travail !!!

Le respect de notre expertise de terrain !!!

L'école que nous défendons n'est pas un lieu de gestion, mais un lieu d'émancipation.

L'heure n'est plus à l'attente, mais à la mobilisation.

Ensemble, luttons pour une école digne de ce nom !

Gladys



### **SOMMAIRE**

P1 : Edito

P4 : Nouveau décret sur la chaleur

P7 : Grille de salaire

P9 : Promotion

P10 : La di la fé

P2/3 : CLM/CGM et Pertes de salaire

P5/6 : Fiche RSST - Pourquoi et comment ?

P8 : Indemnités de remplacement

P10 : Écho d'école « Continuité pédagogique »

P12 : Billet d'humeur et Bulletin d'adhésion

## **NOUVELLES MODALITES DE REMUNERATION DES AGENTS EN CLM ET CGM : UNE ABERRATION A LA REUNION !!!**

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État s'inscrit dans l'application directe de l'*Accord Interministériel du 20 octobre 2023* relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'Etat. Or, comme son nom l'indique, l'objectif de cet accord est de « **Renforcer la prise en charge de l'incapacité** » où, dans la Première Partie, il est stipulé que « Le dispositif actuel de prise en charge des pathologies longues impacte fortement le niveau de vie des agents placés en congé long alors même qu'ils sont dans une situation de vulnérabilité particulière » et que « **L'Etat s'engage donc à garantir une meilleure prise en charge de ces situations et propose d'élever le niveau d'indemnisation garantie par l'employeur pendant toute la durée des congés de longue maladie (CLM) et de grave maladie (CGM).** »

Cependant, l'application linéaire de ce décret aux agents ultramarins, et particulièrement aux agents réunionnais voit l'esprit de cet accord complètement fourvoyé : les fonctionnaires de La Réunion bénéficient d'une majoration de 35% du traitement ainsi que d'une indexation Réunion destinées à compenser le coût de la vie et les spécificités de notre département. L'application de ces nouvelles dispositions entraîne une diminution de 66% de cette partie de la rémunération pour les agents en CLM ou CGM. Cela signifie une perte financière considérable pour des personnels déjà fragilisés par la maladie, qui voient leur revenu amputé de façon disproportionnée, alors même que le coût de la vie à La Réunion est significativement plus élevé. C'est une injustice flagrante qui marque une réelle rupture d'égalité par rapport à nos homologues de l'Hexagone, bafouant le principe même de compensation liée à la spécificité de notre territoire !!!

L'urgence de notre interpellation (au Recteur, aux politiques locaux, à la solidarité générale) se renforce face à la gestion scandaleuse des trop-perçus (indus) générés par cette nouvelle législation. La mise en œuvre de la loi est effective depuis mars, et nos collègues ont continué de percevoir leur traitement selon les anciennes modalités. Or, le Rectorat a commencé à prélever l'intégralité de ces sommes dues dès le mois de juillet, laissant nos collègues se débrouiller avec un salaire insuffisant pour leurs dépenses courantes !

Face à cette attaque intolérable contre la dignité de nos collègues, nous demandons :

1. Une CLÉMENCE IMMÉDIATE et INCONDITIONNELLE concernant le recouvrement des trop-perçus : le Rectorat doit surseoir à ces prélèvements massifs.
2. Une révision urgente de l'application des règles de maintien de la rémunération (y compris la sur-rémunération) pour les CLM et CGM à La Réunion, afin de garantir une égalité de traitement qui tienne compte de nos spécificités territoriales et du coût réel de la vie.

Nous refusons que les fonctionnaires de La Réunion soient sacrifiés, au nom d'un accord interministériel qui ne prend en compte que les agents de l'Hexagone !!!

**PERTES DE SALAIRE APPROXIMATIVES EN CAS DE MISE EN CLM DEPUIS LE  
1 SEPTEMBRE 2024  
(1ERE, 2EME ET 3EME ANNEE)\***

| <i>Echelon</i>                                                                                                               | <b>TAUX PLEIN</b>           |                                                 | <b>PERTES LORS DE<br/>LA PREMIERE<br/>ANNEE DE CLM</b> | <b>PERTES LORS DE LA DEUXIEME ET<br/>TROISIEME ANNEE DE CLM</b> |                                     |                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
|                                                                                                                              | <i>TRAITEMEN<br/>T Brut</i> | <i>MAJORATION<br/>+<br/>INDEXATION<br/>Brut</i> | <i>67% (Maj + Ind)<br/>Brut</i>                        | <i>40%<br/>Traitement<br/>Brut</i>                              | <i>40% (Maj +<br/>Ind)<br/>Brut</i> | <i>PERTES<br/>TOTALE<br/>S</i> |
| <b>CLASSE NORMALE</b>                                                                                                        |                             |                                                 |                                                        |                                                                 |                                     |                                |
| 1                                                                                                                            | 1944                        | 1012.79                                         | 678.57                                                 | 777.6                                                           | 405.12                              | 1182.72                        |
| 2                                                                                                                            | 2196                        | 1144.08                                         | 766.53                                                 | 878.4                                                           | 457.63                              | 1336.03                        |
| 3                                                                                                                            | 2230                        | 1161.79                                         | 778.4                                                  | 892.0                                                           | 464.72                              | 1356.72                        |
| 4                                                                                                                            | 2294                        | 1195.13                                         | 800.74                                                 | 917.6                                                           | 478.05                              | 1395.65                        |
| 5                                                                                                                            | 2368                        | 1233.69                                         | 826.57                                                 | 947.2                                                           | 493.47                              | 1440.67                        |
| 6                                                                                                                            | 2447                        | 1274.84                                         | 854.14                                                 | 978.8                                                           | 509.94                              | 1488.74                        |
| 7                                                                                                                            | 2580                        | 1344.13                                         | 900.57                                                 | 1032.0                                                          | 537.65                              | 1569.65                        |
| 8                                                                                                                            | 2767                        | 1441.56                                         | 965.84                                                 | 1106.8                                                          | 576.62                              | 1683.42                        |
| 9                                                                                                                            | 2929                        | 1525.96                                         | 1022.39                                                | 1171.6                                                          | 610.38                              | 1781.98                        |
| 10                                                                                                                           | 3121                        | 1625.98                                         | 1089.41                                                | 1248.4                                                          | 650.39                              | 1898.79                        |
| 11                                                                                                                           | 3338                        | 1739.04                                         | 1165.16                                                | 1335.2                                                          | 695.62                              | 2030.82                        |
| <b>HORS CLASSE</b>                                                                                                           |                             |                                                 |                                                        |                                                                 |                                     |                                |
| 1                                                                                                                            | 2929                        | 1525.96                                         | 1022.39                                                | 1171.6                                                          | 610.38                              | 1781.98                        |
| 2                                                                                                                            | 3096                        | 1612.96                                         | 1080.68                                                | 1238.4                                                          | 645.18                              | 1883.58                        |
| 3                                                                                                                            | 3313                        | 1726.01                                         | 1156.43                                                | 1325.2                                                          | 690.41                              | 2015.61                        |
| 4                                                                                                                            | 3544                        | 1846.36                                         | 1237.06                                                | 1417.6                                                          | 738.54                              | 2156.14                        |
| 5                                                                                                                            | 3781                        | 1969.83                                         | 1319.79                                                | 1512.4                                                          | 787.93                              | 2300.33                        |
| 6                                                                                                                            | 3992                        | 2079.76                                         | 1393.44                                                | 1596.8                                                          | 831.9                               | 2428.7                         |
| 7                                                                                                                            | 4066                        | 2118                                            | 1419                                                   | 1626                                                            | 847                                 | 2473                           |
| <b>CLASSE EXCEPTIONNELLE</b>                                                                                                 |                             |                                                 |                                                        |                                                                 |                                     |                                |
| 1                                                                                                                            | 3446                        | 1795.3                                          | 1202.85                                                | 1378.4                                                          | 718.12                              | 2096.52                        |
| 2                                                                                                                            | 3643                        | 1897.94                                         | 1271.62                                                | 1457.2                                                          | 759.17                              | 2216.37                        |
| 3                                                                                                                            | 3840                        | 2000.57                                         | 1340.38                                                | 1536.0                                                          | 800.23                              | 2336.23                        |
| 4                                                                                                                            | 4111                        | 2141.76                                         | 1434.98                                                | 1644.4                                                          | 856.7                               | 2501.1                         |
| CH 1                                                                                                                         | 4406                        | 2295.45                                         | 1537.95                                                | 1762.4                                                          | 918.18                              | 2680.58                        |
| CH 2                                                                                                                         | 4578                        | 2385.06                                         | 1597.99                                                | 1831.2                                                          | 954.02                              | 2785.22                        |
| CH 3                                                                                                                         | 4810                        | 2505.92                                         | 1678.97                                                | 1924.0                                                          | 1002.37                             | 2926.37                        |
| *Les montants sont donnés à titre indicatif et sont en brut. Hors ISAE/PRIME REP REP+/PRIME GRENELLE/<br>SUPPLEMENT FAMILIAL |                             |                                                 |                                                        |                                                                 |                                     |                                |

# NOUVEAU DECRET SUR LA CHALEUR

La réglementation concernant la chaleur change au 1er juillet pour les employeurs : le site du gouvernement rappelle que **l'objectif est de protéger les salariés contre les risques liés à la chaleur**, tels que :

- . La dégradation des conditions de travail ;
- . Les accidents du travail ;
- . La fièvre ;
- . La migraine ;
- . Les crampes ;
- . La déshydratation, les coups de chaleur...

Le **décret du 27 mai 2025** énumère une liste de mesures que l'employeur doit prendre afin de lutter contre les épisodes de chaleur intense :

- 1) Utilisation de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur (ou nécessitant une exposition moindre) ;
- 2) Modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- 3) Adaptation de l'organisation du travail (comprend les horaires de travail) pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition. Des périodes de repos peuvent être prévues ;
- 4) Mise en œuvre de moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux de travail (exemples : pare-soleil, ventilateurs, brumisateurs...) ;
- 5) Augmentation, autant que possible, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs. L'employeur doit fournir aux salariés une quantité d'eau potable fraîche suffisante et prévoir un moyen pour maintenir au frais l'eau destinée à la boisson à proximité des postes de travail ;
- 6) Choix d'équipements de travail appropriés permettant de maintenir une température corporelle stable ;
- 7) Fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires ;
- 8) Information et formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau « aussi bas qu'il est techniquement possible ».

Le décret ajoute qu'en l'absence d'eau courante, l'employeur doit assurer la mise à disposition d'au moins 3 litres d'eau par jour par travailleur... A la bonne heure !!!

Cette nouvelle loi changera-t-elle les choses ? Et sera-t-elle appliquée dans notre île tropicale ?

Une commission est en cours, si vous avez des propositions à faire, n'hésitez pas à nous les faire remonter !

## Fiche RSST : Registre Santé et Sécurité au Travail en milieu scolaire

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) est un outil qui permet de centraliser les données liées aux risques professionnels, aux actions préventives et aux incidents survenus dans nos écoles. Dans un contexte de dégradations des conditions de travail, de dégradations des infrastructures, de manque de moyens de remplacement et de soutien de la hiérarchie, ce document permet d'alerter en cas de problèmes concernant la sécurité des élèves et des personnels.

### QUI UTILISE LA FICHE RSST ET POURQUOI ?

La fiche RSST concerne tous les usagers ou personnels de l'établissement scolaire :

- **Les enseignants et membres du personnel éducatif** : Chaque membre du personnel peut signaler une situation dangereuse ou un incident observé au sein de l'école (salles de classe, cour de récréation, couloirs, etc...).
- **Le personnel administratif** : Il utilise les fiches pour suivre les signalements, coordonner les mesures correctives et s'assurer de leur mise en œuvre.
- **Les responsables de l'établissement** : Directeurs et adjoints se servent des fiches RSST pour évaluer les risques identifiés et mettre en place des actions préventives efficaces.
- **Les représentants des parents d'élèves** : Lorsqu'ils siègent dans des commissions sécurité, ils peuvent s'appuyer sur les fiches RSST pour discuter des mesures à prendre pour la sécurité des enfants.

### À QUI DOIT S'ADRESSER LA FICHE RSST ?

La fiche RSST est destinée :

- **Au directeur ou responsable de l'établissement scolaire** : Pour une prise en charge rapide et adéquate des risques signalés.
- **Au personnel chargé de la sécurité** : Pour qu'ils puissent analyser les signalements et mettre en œuvre les solutions adaptées.
- **À la mairie ou collectivité locale** : En cas de besoin de travaux ou d'aménagements spécifiques.

### QUI PEUT REMPLIR UNE FICHE RSST ?

Tous les témoins d'une situation :

- **Tout membre du personnel scolaire** : Enseignants, surveillants, personnel d'entretien ou administratif.
- **Les élèves** : Indirectement, à travers un adulte de l'établissement qui les aide à formaliser leur signalement.
- **Les parents** : Ils peuvent signaler des situations qu'ils observent en lien avec la sécurité de leurs enfants.

### DANS QUELS CAS FAIRE UNE FICHE RSST ?

- Lorsqu'un **accident scolaire** se produit, même s'il est mineur (chute d'un élève dans la cour, par exemple).
- Si un **incident sans conséquence immédiate** survient mais présente un risque futur (un meuble instable, une barrière endommagée, etc.).
- Pour signaler un **risque potentiel** (sol glissant, chauffage défectueux, présence d'amiante, etc.).
- En cas de **problèmes psychosociaux** : Harcèlement scolaire, stress des enseignants, conflits entre élèves, manque de remplaçants sans stigmatiser un enseignant mais bien faire comprendre que le problème vient du non remplacement mais pas de l'absence.

### QUI PEUT AIDER A REMPLIR UNE FICHE RSST ?

- **Le responsable de la sécurité ou l'adjoint du directeur** : Ils peuvent accompagner les membres du personnel dans la description précise de la situation.
- **Les représentants syndicaux** : Ils peuvent apporter leur expertise pour formuler les signalements.
- **Un collègue** : En cas de difficulté, un collègue peut aider à compléter la fiche, notamment si la personne concernée est stressée ou hésitante.

### OBJECTIFS D'UNE FICHE RSST

- **Recenser les risques scolaires** : Identifier et évaluer les dangers présents dans les bâtiments ou activités pédagogiques.
- **Assurer le suivi des actions correctives** : Documenter les mesures mises en place pour réduire les risques.
- **Améliorer la communication** : Informer les différentes parties prenantes des risques et des solutions envisagées.
- **Faciliter la gestion des incidents** : Enregistrer et analyser les accidents ou situations dangereuses.

## CONTENUS D'UNE FICHE RSST : QUELQUES EXEMPLES CONCRETS

L'objectif est d'exposer la situation problématique rencontrée ; de définir les actions effectuées avec les moyens à sa portée pour que le relais soit fait auprès des instances concernées (mairie, IEN, Rectorat, ...) afin que des aides et/ou réponses soient apportées.

1) *J'ai vu aujourd'hui le .../.../25 le directeur élever la voix contre un collègue qui est en retard, le collègue se met à pleurer en rentrant dans sa classe.*

- Inscrire le sujet à l'ordre du jour du prochain conseil des maîtres.
- Favoriser un dialogue apaisé entre les parties concernées.

2) *Je fais une demande plusieurs fois et je n'ai pas de réponse.*

- Formaliser les demandes par écrit (mail ou fiche officielle).
- Relancer l'interlocuteur par mail avec une copie à la hiérarchie si besoin.
- Si aucune réponse n'est obtenue, solliciter un entretien avec la direction.

3) *L'élève X montre son zizi constamment, va dans les toilettes des filles, regarde souvent sous les jupes.*

- Alerter immédiatement la direction.
- Informer les parents et proposer une rencontre avec le référent de l'école (psychologue scolaire, conseiller pédagogique).
- Mettre en place un suivi adapté (PPS, PPRE, équipe éducative).

4) *L'élève a voulu sauter, je l'en ai empêché de justesse.*

- Prendre en charge l'élève et le rassurer.
- Informer immédiatement la direction et le psychologue scolaire.
- Alerter les parents.
- Solliciter l'intervention d'un professionnel de santé.

5) *Je suis stressé(e) quand je vais à l'école, à l'idée de rentrer dans ma classe (peur de l'agression, peur du comportement trop débordant d'un élève), je me sens seul.*

- En parler avec un référent de confiance (collègue, direction, médecin de prévention).

- Demander un accompagnement syndical, psychologique, ressources humaines, médecin du rectorat

- Identification des causes

6) *Je n'ai pas d'AESH et mon élève est dangereux pour les autres (menaces, crachats, coups, morsures, griffes, cris, ...).*

- Signaler à la direction et faire remonter à l'Inspection de l'Education Nationale.
- Remplir les documents nécessaires (PPRE, GEVA-Sco, demande d'AESH, ...).
- Mettre en place des stratégies d'adaptation en classe en attendant une solution.
- Définir un protocole interne de prise en charge temporaire.
- Associer un adulte référent (éducateur, direction) pour intervenir si nécessaire.

7) *Je vois un parent agresser un élève.*

- Intervenir pour sécuriser la situation.
- Informer immédiatement la direction et signaler aux autorités si nécessaire sans délai.
- Accompagner l'élève et prévenir les parents sans délai.

8) *Un élève a trébuché sur une fissure dans la cour et s'est blessé au genou.*

- Aider l'élève et signaler à la direction.
- Remplir une fiche d'incident.
- Prévoir une réparation rapide de la fissure si nécessaire.

9) *Un élève fait part de sa souffrance dans la classe.*

- L'écouter et recueillir ses propos sans jugement.
- Informer la direction et, si besoin, le psychologue scolaire.
- Associer les parents et envisager un accompagnement adapté (infirmier, psychologue, services sociaux...)

### Conclusion

La fiche RSST est indispensable pour la prévention et la gestion des risques en milieu scolaire. En recensant les incidents et les dangers, elle permet de garantir un environnement plus sûr pour les élèves, les enseignants et tout le personnel de l'établissement. Agissons ensemble pour promouvoir un cadre éducatif où la sécurité et le bien-être sont prioritaires.

**Ecrire, dire, faire des VAGUES c'est nous protéger.**

**Une école sécurisée est une école où chacun peut s'épanouir pleinement.**

Les sœurs

Valeur mensuelle du point d'indice : **4,9228 €** (environ **6,24€** à La Réunion)

| PE             |     |           |             |     |           |                       |         |           |
|----------------|-----|-----------|-------------|-----|-----------|-----------------------|---------|-----------|
| Classe normale |     |           | Hors-classe |     |           | Classe exceptionnelle |         |           |
| 1              | 395 | 2464,80 € | 1           | 595 | 3712,80 € | 1                     | 700     | 4368,00 € |
| 2              | 446 | 2783,04 € | 2           | 629 | 3824,96 € | 2                     | 740     | 4617,60 € |
| 3              | 453 | 2826,72 € | 3           | 673 | 4199,52 € | 3                     | 780     | 4867,20 € |
| 4              | 466 | 2907,84 € | 4           | 720 | 4492,80 € | 4                     | 835     | 5210,40 € |
| 5              | 481 | 3001,44 € | 5           | 768 | 4792,32 € | 5                     | A1* 895 | 5584,80 € |
| 6              | 497 | 3101,28 € | 6           | 811 | 5060,64 € | 5                     | A2* 930 | 5803,20 € |
| 7              | 524 | 3269,76 € | 7           | 826 | 5154,24 € | 5                     | A3* 977 | 6096,48 € |
| 10             | 634 | 3956,16 € |             |     |           |                       |         |           |
| 11             | 678 | 4230,72 € |             |     |           |                       |         |           |
| Instituteurs   |     |           |             |     |           |                       |         |           |
| 1              | 373 | 2327,52 € |             |     |           |                       |         |           |
| 2              | 376 | 2346,24 € |             |     |           |                       |         |           |
| 3              | 383 | 2389,92 € |             |     |           |                       |         |           |
| 4              | 390 | 2433,60 € |             |     |           |                       |         |           |
| 5              | 400 | 2496,00 € |             |     |           |                       |         |           |
| 6              | 413 | 2577,12 € |             |     |           |                       |         |           |
| 7              | 422 | 2633,28 € |             |     |           |                       |         |           |
| 8              | 443 | 2764,32 € |             |     |           |                       |         |           |
| 9              | 464 | 2895,36 € |             |     |           |                       |         |           |
| 10             | 499 | 3113,76 € |             |     |           |                       |         |           |
| 11             | 538 | 3357,12 € |             |     |           |                       |         |           |

**Les traitements sont en NET**, sans le supplément familial de traitement et les allocations familiales.  
Il faut retrancher la mutuelle et les impôts et ajouter les diverses indemnités (REP/REP+, ISSR,...)

**Supplément Familial de Traitement (SFT)** : Pour un enfant, la valeur fixe est de 2,29 €/mois.

**N.B.** : A1 (1<sup>er</sup> chevron de l'échelon 5) ; A2 (2<sup>e</sup> chevron de l'échelon 5) ; A2 (2<sup>e</sup> chevron de l'échelon 5)

## TITULAIRES REMPLAÇANTS

ISSR

| Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement (ISSR)<br>D. 89-825 du 09/11/1989 |         |                              |         |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------|---------|
| Moins de 10 km                                                                   | 15,94 € | 40 à 49 km                   | 36,86 € |
| 10 à 19 km                                                                       | 21,04 € | 50 à 59 km                   | 42,89 € |
| 20 à 29 km                                                                       | 26,16 € | 60 à 80 km                   | 49,24 € |
| 30 à 39 km                                                                       | 30,87 € | par tranche de 20 km en plus | 7,34 €  |

⇒ **Conditions d'octroi :**

- Être enseignant titulaire chargé d'un remplacement
- Effectuer un remplacement qui ne couvre pas l'entièreté de l'année scolaire
- Effectuer ce remplacement en dehors de l'école de rattachement administratif

⇒ **Délai de mise en paiement d'environ 2 mois :**

- Mois 1 : l'enseignant effectue un remplacement.
- Mois 2 : en début de mois, le pôle de remplacement transmet à l'agent, par courriel, l'état récapitulatif des services de remplacement faits. L'enseignant doit vérifier cet état. En cas d'erreur, il convient de le compléter ou le corriger, avant de le renvoyer au pôle de remplacement.
- Mois 3 : le versement de l'ISSR due pour ces services est effectif et visualisable sur le bulletin de paie – 0702 « Ind. Sujétions Spéciales » (montant global).

Attention ! Ce délai de traitement est indicatif et dépend du calendrier de gestion de la paye. Il peut être également allongé en cas d'intervention manuelle nécessaire.

- **Montant journalier REP : 4,82€**
- **Montant journalier REP+ : 14,20€**

Le **guide académique du remplacement des enseignants du premier degré** a été publié sur le site de l'Académie le 04 octobre 2024 :

- ⇒ Ce document est discuté en Groupe de Travail « Remplacement » : il est amené à être modifié si besoin, n'hésitez pas à nous faire remonter vos remarques !
- ⇒ Le tableau des 108H proposé en annexe est FACULTATIF : l'IEN ne peut pas l'exiger !!! Cependant, un titulaire remplaçant qui ne veut plus faire APC doit prouver qu'il a bien accompli ses 108H...
- ⇒ Un calendrier prévisionnel pour la mise en paiement des ISSR est également proposé en annexe de ce guide.

| CLASSE NORMALE   |     |     |     |     |     |        |     |            |     |     |          |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|------------|-----|-----|----------|
| Echelon          | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6      | 7   | 8          | 9   | 10  | 11       |
| Indice           | 395 | 446 | 453 | 466 | 481 | 497    | 524 | 562        | 595 | 634 | 678      |
| Durée (en année) | 1   | 1   | 2   | 2   | 2,5 | 2 ou 3 | 3   | 2,5 ou 3,5 | 4   | 4   | illimité |

=> A partir du 9<sup>ème</sup> échelon, on peut prétendre à une promotion à la Hors Classe : le barème permettant d'y accéder associe appréciation de la valeur professionnelle et ancienneté dans la plage d'appel.

=> Depuis 2018, les derniers promus avaient un minimum de 140 points (entre 50 et 100 agents avaient ce barème).

=> Nombre de promus en 2025 : **380** (400 en 2024 / 412 en 2023)

- \* Points en rapport avec l'appréciation : - Excellent : **120 points**
- Très satisfaisant : **100 points**
- Satisfaisant : **80 points**
- À consolider : **60 points**

\* Points en rapport avec la position dans la plage d'appel :

|                                               |          |           |           |           |           |           |           |           |           |            |            |             |
|-----------------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| Echelon et ancienneté dans l'échelon au 31/08 | 9+2      | 9+3       | 10+0      | 10+1      | 10+2      | 10+3      | 11+0      | 11+1      | 11+2      | 11+3       | 11+4       | 11+5 et +   |
| Ancienneté dans la plage d'appel              | 0 an     | 1 an      | 2 ans     | 3 ans     | 4 ans     | 5 ans     | 6 ans     | 7 ans     | 8 ans     | 9 ans      | 10 ans     | 11 ans et + |
| Points d'ancienneté                           | <b>0</b> | <b>10</b> | <b>20</b> | <b>30</b> | <b>40</b> | <b>50</b> | <b>70</b> | <b>80</b> | <b>90</b> | <b>100</b> | <b>110</b> | <b>120</b>  |

| HORS CLASSE |     |     |     |     |     |     |          |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| Echelon     | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7        |
| Indice      | 595 | 629 | 673 | 720 | 768 | 811 | 826      |
| Durée       | 2   | 2   | 2,5 | 2,5 | 3   | 3   | illimité |

=> À partir du 5<sup>ème</sup> échelon de la Hors-Classe, on peut prétendre à une promotion à la Classe Exceptionnelle.

=> L'IEP émet un avis « très favorable », « favorable » ou « défavorable », en s'appuyant notamment sur le CV I-Prof : il faut donc le mettre à jour en indiquant tout ce qui peut vous valoriser : actions associatives, para éducation nationale... L'avis est ensuite remonté à l'IA-DAASEN. En fonction du contingent, les critères de départage s'effectueront parmi les avis « très favorable », puis éventuellement parmi les avis « favorable »

=> En 2024, 2025 et 2026, seulement 29 % des promouvables seront réellement promus chaque année à la CE.

=> Nombre de promus en 2025 : **177** (169 en 2024 / 279 en 2023)

| CLASSE EXCEPTIONNELLE |     |     |     |     |                         |                          |                          |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Echelon               | 1   | 2   | 3   | 4   | 1 <sup>er</sup> chevron | 2 <sup>ème</sup> chevron | 3 <sup>ème</sup> chevron |
| Indice                | 700 | 740 | 780 | 835 | 895                     | 930                      | 977                      |
| Durée                 | 2   | 2   | 2,5 | 3   | 1                       | 1                        | illimité                 |

**Critères de départage en cas de barème équivalent :** échelon / ancienneté dans l'échelon / ancienneté dans le corps / ancienneté dans le grade.

## CLAP DE FIN POUR LES REMPLAÇANTS ?

Qui ne sait pas encore que, dans le secondaire, en dessous de 15 jours d'absences, il n'y a jamais de remplacement ? Ben voyons !!! 15 jours... un mois... deux mois... Mais de toute façon, avec des diplômes qui n'ont jamais été autant au rabais (il paraît que cela commence à se voir), pourquoi avoir un enseignement de qualité ? Les cours particuliers feront le reste...ou pas !

Dans le primaire, on n'a pas assez de remplaçants (là aussi cela commence à se voir...), mais on a des idées ! De grandes idées !

Eureka !!! Et si les enseignants préparaient du travail pour ne pas avoir besoin de remplaçants ? Evidemment ! Mais quelle idée de génie !!!

Et puis, organisons bien cela (il faut bien utiliser les 108h) : chaque enfant aura une classe de repli, une pochette de travail, mais attention, une par période, voilà ! A chaque période suffit sa peine...

Ah oui ! N'oublions pas que ce dispositif est expérimental jusqu'à ce qu'il devienne bientôt obligatoire...

Qu'est-ce que la continuité pédagogique a bon dos... Surtout lorsque cela arrange, pour cacher les lacunes et la dégradation d'un système au bord du gouffre.

Mais au-delà de cette dernière lubie qui dégrade encore et toujours les conditions de travail, le réel souci, n'est-il pas dans le fait que de nombreux collègues ont déjà accepté ces dispositifs, et ne voient pas où cela nous mène...

Après des dégradations sans précédent des traitements des arrêts maladie sans plus de mobilisation que cela, ils peuvent continuer : les moutons paissent et la caravane passe....

Un mouton noir

Prévoir du travail pour les élèves des collègues non remplacés :  
**le casse-tête de la « CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE »**



## LA DI LA FÉ

Enseignant, recrutement à Bac+3 !

Qui dit mieux !!!

Un métier  
pour  
un enseignement  
au rabais  
au rabais !



EVAR=> Généralisation dans toutes les écoles !

Pour rappel, 3H par an obligatoires depuis 2001 mais peu effectives dans les faits, ce programme permettrait de pallier ce manque :  
Si, les réactionnaires sont « neutralisés » et que les enseignants sont formés, accompagnés et protégés !

Sinon, gare au lynchage des professeurs et à l'évaporation de ces bonnes intentions !

La gestion des élèves en difficultés, c'est fastoche ! Y a qu'à faire comme à Fort Boyard...

Nous aussi nous aurons nos, nos...

Nos PAS-PARTOUT !

## LA DI LA PA FÉ

Une révision de la grille d'avancement et un nouveau calendrier des rdv de carrière étaient dans les bacs du Ministère. Mais ces mesures ne semblent plus à la mesure des annonces austéritaires du budget 2026 !

**La formation des remplaçants sur temps scolaire en début et fin d'année scolaire, c'est déjà fini !!!**  
**Désormais, elle est dans les A.P.**

**CLIN D'ŒIL : souvenir d'inspection en CE1...**



## MÈT ANKOR LA PASÉ

Après Jean-Michel Blanquer (mai 2017 – mai 2022) ; Pap Ndiaye (mai 2022 – juillet 2023) ; Gabriel Attal (juillet 2023 – janvier 2024) ; Amélie Oudéa-Castéra (janvier 2024 – février 2024) ; Nicole Belloubet (février 2024 – septembre 2024) ; Anne Genetet (septembre 2024 – décembre 2024) ; Élisabeth Borne (23 décembre 2024 - 08 septembre 2025)...

**Alor, d'après zot, kisa i vyin apré ?  
Inn lé plis gabyé ? Alon révé !**

**A NOU NOU FÉ, MÉ ANSANM ZOT : [contact@saiper.net](mailto:contact@saiper.net)**

## Billet d'humeur

### De l'École de la confiance à l'école de l'indécence

- Oh peuchère, tu vas pas nous sortir une Weinstein façon Educ nat?
- Pardi, non !... Que les harceleurs de notre bonne EN se rassurent, faute de courageux témoignages, nos p...cs ne seront pas balancés.

Non l'école de l'indécence n'a trait en aucune manière au non-respect des convenances en matière sexuelle... Même si le programme EVARS doit bien faire turlupiner les réactionnaires de tout poil.

Je ne fais référence qu'à l'indécence d'un pouvoir qui depuis des années laisse se déliter notre École républicaine afin de la vendre au plus disant pour répondre aux exigences toujours plus pressantes du marché. Ainsi, le nouveau questionnement sur les rythmes scolaires qui pourrait amener un raccourcissement des heures d'enseignement ferait peut-être le bonheur de tous ces centres privés délivrant des cours de rattrapage contre espèces sonnantes et trébuchantes.

L'indécence d'un pouvoir qui pour rendre effective l'école inclusive sans réflexion, ni aides, sans moyens, ni formation mène les enseignants vers une déroute assurée dans leur classe. Puis de pointer du doigt l'impéritie supposée des enseignants. Engendrant mal-être et souffrance dans le rang des AESH, des professeurs et des élèves eux-mêmes.

L'indécence d'un pouvoir qui après avoir détérioré nos conditions de travail et poussé certains enseignants en congé maladie, voire de longue maladie les conduisent maintenant vers la banqueroute assurée par une nouvelle mesure dite de « maintien de la rémunération ».

L'indécence d'un pouvoir qui nie le malaise grandissant dans nos écoles et préfère appâter le chaland à coup de parts Pacte et de subventions Nefle. Ou de baisser le niveau d'exigence pour les nouvelles recrues pour rendre le métier plus attractif.

L'indécence d'un pouvoir qui ne cesse de réclamer une plus grande solidarité à leurs citoyens, mais qui par une succession de réformes, de lois, de décrets enferme ses fonctionnaires dans un individualisme faussement émancipateur et mortifère.

L'indécence d'un pouvoir qui prône la prolifération des postes à profils comme gage de modernité et d'efficacité. Ce mythe de la personne idoine qui permet, ici et là, si l'on n'y prend garde des pratiques moins innovantes tel le népotisme, le copinage, les passe-droits ou tout simplement le fait du prince.

L'indécence d'un pouvoir qui professe l'école de la confiance tout en fliquant ses agents et abrutissant les élèves à coup d'évaluations nationales à tout va.

Un pouvoir empreint d'un cynisme à toute épreuve pour sacrifier insidieusement une institution républicaine garant de la cohésion d'une nation, d'une société et de son avenir.

Stéphane



Bulletin d'adhésion