LDC Lutte de Classes éducation
20 rue Boucher de Perthes - La Capsule
38000 Grenoble
Tél. : 07 43 08 30 36 / 06 95 13 30 70
acad-grenoble@ldc-education.org
https://ldc-education.org/

Remplacement

TZR (second degré) / TR (premier degré)

Titulaires et contractuels

(Version du 29/10/2026)

Table des matières

Situation des enseignants contractuels.....3
Situation des remplaçants titulaires.....4
Textes légaux qui régissent les remplaçants titulaires 5
Textes légaux qui régissent les enseignants contractuels.....5
Principes de droit.....5
Enseignants contractuels, ce qu'il y a à savoir.....6
I. Embauche / Contrat.....6
a) L'employeur.....6
b) Le contrat.....6
c) Conditions de recrutement.....7
d) Période d'essai.....7
II. Missions et temps de travail.....8
a) Les congés.....9
b) Cumul d'activité.....9
III. Rémunération et heures sup'.....10
a) Rémunération.....10
b) Indemnités spécifiques.....12
c) Evolution de carrière.....13
IV. Arrêts maladie.....13
a) Congé grave maladie.....15
b) Temps partiel pour raison thérapeutique…15
c) Congé maternité, paternité, grossesse.....16
d) Congé parental.....16
e) Accident du travail – Accident de service. 17
V. Autorisations d'absence.....18
VI. Sanctions.....19
VII. Fin de contrat et droits au chômage.....19
a) Renouvellement ou non-renouvellement. .19
b) Droits au chômage.....20
VIII. Passer le concours.....20
IX. Droits syndicaux et participation aux instances.....20
Enseignants remplaçants titulaires, ce qu'il y a à savoir.....22
I. Gestion.....22
II. Les types d'affectations.....22
a) Affectations à l'année (AFA) dans le second degré.....22
b) Remplacement de moyenne durée (plus de 15 jours, moins d'un an) dans le second degré 22
c) Remplacement de courte durée (RCD) dans le second degré.....23
d) Affectation transitoire en période de rentrée dans le second degré.....23
e) Absence d'affectation dans le second degré 23
f) Dans le premier degré.....23
III. Modalités d'affectation.....23
a) Prise de fonction.....23
b) Périmètre d'affectation.....24
c) Les documents.....24
d) Prolongation.....25
IV. Indemnités spécifiques.....25
V. Temps de travail et missions.....26
VI. Missions hors remplacement.....27
VII. Absences.....27
VIII. Primes, indemnités et aides sociales.....28
IX. Bonifications de points pour les mutations dans le second degré.....29

Situation des enseignants contractuels

En 2015, 4,3 % des enseignants étaient contractuels. En 2024 ils étaient 7,2 % (11,4 % dans le second degré, 2,6 % dans le premier degré)[1]. EN 2023, 1 enseignant-e sur 10 est contractuel. Si on compte l'ensemble des agents de l'Éducation Nationale, 1 personnel sur 4 est contractuel-le.

Le statut de fonctionnaire ouvre sur des droits collectifs et donc la possibilité de combats collectifs ; alors que les contractuels sont soumis à des contrats individuels (modifiables par avenant et refusables) ce qui rend plus difficile les combats communs. Le recrutement de personnels précaires est une volonté politique pour avoir des personnels plus flexibles, moins payés, et mettre la pression sur les fonctionnaires avec une mise en concurrence.

Pourquoi nous qualifions les contractuels de **précaires** :
- CDI ou CDD (pas de garantie d'emploi, licenciement possible)
- Soumission accrue à la hiérarchie
- Temps incomplets imposés (si c'est à la demande de la personne c'est un temps partiel)

Nos **revendications** pour les contractuels :
-la titularisation sans conditions,
-un statut unique : fonctionnaire,
- augmentation d'urgence des bas salaires et égalité salariale,
-choix du temps travil : la fin des temps partiels imposés, pas de refus pour les temps partiels demandés.
Pour rappel : en 1983 titularisation de 35.000 Maîtres Auxiliaires sans concours (loi Le Pors), donc on peut le faire.

1 Source : https://www.education.gouv.fr/panorama-statistique-des-personnels-de-l-enseignement-scolaire-2024-2025-451495

Situation des remplaçants titulaires

La proportion de remplaçants parmi les enseignants est passée de 9,8 % en 2007-2008 à 8 % en 2011-2012 et le chiffre continue de baisser, alors que le nombre de postes non pourvus et le nombre d'absences pour maladie augmente. Près de 40 % des néo-titulaires sont affectés en zone de remplacement. En 2011-2012, il y avait **28 500** enseignants titulaires sur zone de remplacement.

Le manque de remplaçants est pallié par le recrutement plus important d'enseignants contractuels. Mais ceux-ci ne suffisent pas non plus à couvrir les besoins. Résultat : beaucoup d'élèves se retrouvent sans enseignant et, par conséquent, il y a encore plus de pression sur tous les types d'enseignants (en poste fixe, remplaçants et contractuels) pour empêcher cela (notamment ce qui est mis en place pour diminuer les arrêts maladie, comme l'indemnisation à 90 % au lieu de 100%).

D'autre part, les remplaçants titulaires sont mis en concurrence avec les contractuels, ce qu'ils ne souhaitent pas. Souvent, les contractuels sont affectés avant les remplaçants titulaires et les TZR (en tout cas dans l'académie de Grenoble) sont affectés uniquement sur la première période, même si leur poste est disponible plus longtemps, afin de pouvoir éventuellement mettre un contractuel à la place. Enfin, on garde plutôt les remplaçants pour les remplacements courts et les contractuels pour les remplacements longs.

Cela entraîne une situation inconfortable pour les remplaçants titulaires. Certes, remplacer est leur fonction plutôt que de servir à remplir des postes non pourvus, mais changer plusieurs fois de poste dans l'année est plus difficile. D'autre part, être affecté sur un remplacement long, avec la possibilité d'être à tout moment envoyé ailleurs, ne permet pas de se projeter et de bien suivre les élèves. Quant au fait d'être affecté après les contractuels, cela est dérangeant car les remplaçants titulaires sont des fonctionnaires dont la fonction est de remplacer, ils devraient donc être prioritaires, surtout qu'ils ne peuvent refuser un poste. Cependant, ils bénéficient d'un statut plus sécurisé que les contractuels et d'avantages en plus comme indemnités de déplacement, ce qui peut les faire culpabiliser s'ils passent avant les contractuels.

Nos **revendications** pour les remplaçants titulaires :
- être affecté sur toute la durée prévue du remplacement dès le début de celui-ci ;
- être respecté dans les affectations : des délais de route raisonnables, remplacer sur deux établissements maximum, toucher les ISSR en temps et en heure ;
- avoir systématiquement et dès le début du remplacement un arrêté d'affectation en bonne et due forme
- ne pas être mis en concurrence avec les contractuels.

Textes légaux qui régissent les remplaçants titulaires

Les TZR sont régis par les mêmes codes et lois que les enseignants titulaires d'un poste fixe.
Textes spécifiques :

- décret n° 99-823 du 17 septembre 1999 modifié
- décret n°2023-732 du 8 août 2023 sur les remplacements de courte durée (RCD)
- note de service 99-152 du 7/10/1999

Textes légaux qui régissent les enseignants contractuels

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (articles 4 et 6) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État.
- Décret n°2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels.
- Circulaire n°1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.
- Circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emplois d'agents contractuels.

Principes de droit

En cas de besoin, se référer aux textes de loi. Attention, ils évoluent régulièrement (aller voir le site Légifrance pour les mises à jour). Dans la hiérarchie des normes, il y a :
- le code de l'éducation
- puis, les textes de loi
- puis, les arrêtés et les décrets
- enfin, les circulaires et les notes de service.
Si on demande à un agent de faire quelque chose qui ne lui paraît pas légal, c'est à la personne qui le demande de fournir le texte de loi, demander aussi toujours un écrit.
Pour les TZR, se référer à l'arrêté d'affectation. Pour les contractuels, le cadre légal est toujours donné par le contrat : s'y référer.



Enseignants contractuels, ce qu'il y a à savoir

I. Embauche / Contrat

a) L'employeur

L'employeur est celui qui signe le contrat. C'est le recteur pour le 2nd degré, le DASEN pour le 1er degré. C'est à lui que toute demande doit être adressée, par voie hiérarchique (proviseur ou principal dans le second degré, IEN pour le 1er degré).
Parfois, on demande aux enseignants contractuels de **commencer à travailler alors qu'ils n'ont pas encore signé leur contrat**, c'est illégal, il faut refuser. Si l'enseignant n'a pas reçu le contrat signé, il faut a minima qu'il aille chaque jour faire une attestation de présence (par le secrétariat de direction, ou même le principal/proviseur). Il faut également signer un procès verbal d'installation (PV).
Le service au rectorat est la DPE4 Remplacement et personnels non-titulaires : ce.dpe4b1@ac-grenoble.fr.
Annunziata CUCCHIARONE-PEREIRA : 04 76 74 71 22.

Chaque académie a un espace dédié pour postuler en tant qu'enseignant contractuel. Certaines académies produisent également des circulaires d'affectation. Sinon, l'affectation et le renouvellement des enseignants contractuels n'est régi par aucune règle.

b) Le contrat

Le contrat d'embauche doit absolument préciser :
- le motif du recrutement (*remplacement momentané de temps partiels, congé annuel, congé maladie, grave ou longue maladie, congé de longue durée, congé de maternité ou pour adoption, congé parental, « vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire »*)
- la description du poste / la ou les matières enseignées
- le taux horaire
- la durée du contrat
- la nature du contrat : CDD, CDI
- l'établissement dans lequel s'exerce le service (ou les établissements)
- l'indice de recrutement pour calculer le salaire

Le contrat est établi pour la durée du besoin à couvrir. Si le contrat s'étend sur une année scolaire complète, il inclut les vacances scolaires et se termine la veille de la rentrée suivante. Pour les contrats plus courts, les rectorats se débrouillent souvent pour ne pas inclure les vacances scolaires, préférant refaire un nouveau contrat pour chaque période afin de ne pas les payer. Si ça arrive, contacter un syndicat, cela peut être contesté.

Le contrat peut être modifié par avenant. En cas de modification substantielle (lieu de travail, horaires, missions), il est possible de refuser. Mais, cela entraîne le risque de ne pas être renouvelé, même si ça n'est pas forcément légal. De plus, la Loi Travail a amoindri les possibilités de refuser ces modifications substantielles.

c) Conditions de recrutement

→ Être titulaire d'un diplôme **Bac + 3 (licence ou équivalent)** pour enseigner dans les écoles, collèges, lycées généraux et technologiques ou **Bac + 2 (BTS, DUT, etc.)** pour enseigner en lycée professionnel (pour certaines disciplines, un diplôme professionnel suffit).
→ Être de nationalité française ou ressortissant de l'UE. Les ressortissants hors UE peuvent postuler à condition de se trouver dans une situation régulière.
→ Avoir un casier judiciaire vierge.

Un enseignant contractuel peut être en CDD pour maximum 6 ans (max 3 ans par CDD). Ensuite, l'employeur peut lui proposer un CDI, mais ça n'est pas obligatoire, il peut aussi ne pas renouveler son contrat. En revanche, si les 6 ans arrivent à échéance alors qu'un contrat court toujours, le passage en CDI est obligatoire.
Le CDI arrive après 6 ans dans les mêmes fonctions et non pas forcément avec le même employeur ("durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique").

ATTENTION :
- Un enseignant contractuel ne pourra être éligible au CDI si il a connu des interruptions de plus de 4 mois entre deux contrats.

- Quand la CDIsation est proposée, elle ne l'est souvent pas à temps plein, parfois même seulement pour quelques heures, ce qui oblige l'agent à compléter ces heures par des postes en CDD compatibles avec ses heures en CDI.

Depuis peu, il existe également des **CZR, contractuels sur zone de remplacement**. Le rectorat propose à l'agent un CDD d'1 an, 2 ans ou 3 ans sur une zone ou même un CDI. Cela a l'avantage de donner une forme de stabilité. L'enseignant contractuel sur CZR bénéficie des mêmes droits qu'un TZR (voir suite de la brochure) comme les frais de déplacement ou le fait d'être payé même s'il n'y a aucune suppléance à effectuer. Mais, les zones indiquées peuvent être très vastes (« zone académique » même « départementale »), sans possibilité de refuser le poste. Il arrive même que le hors-zone soit proposé. Dans ce cas précis, le contrat stipule une zone mais pas d'établissement, ni de taux horaire. Cela sera écrit sur les arrêtés d'affectation, comme pour les TZR.

d) Période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire et ne peut pas être appliquée si elle n'est pas inscrite sur le contrat de travail. La période d'essai ne peut pas dépasser :

- 3 semaines pour un CDD inférieur à six mois
- 1 mois pour un CDD de moins d'un an
- 2 mois pour un CDD de moins de deux ans
- 3 mois pour un CDD de plus de deux ans

Il n'y a pas de période d'essai en cas de renouvellement, même avec un changement de quotité horaire. Le licenciement sur période d'essai doit être motivé et faire l'objet d'un entretien préalable. Le renouvellement (une fois) de la période d'essai doit faire l'objet d'une information claire et motivée.

II. Missions et temps de travail

Les enseignants contractuels remplissent les mêmes missions que les enseignants sous statut de fonctionnaire. Si l'enseignant remplace un autre enseignant, il occupe le même service. Le service à temps complet d'un personnel enseignant contractuel dans le second degré est de 18 heures, 20 heures pour les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) - dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement -, 36 heures pour les professeurs en documentation. Pour les enseignants du premier degré, c'est 27 h / semaine. Toutes les heures effectuées au-delà de ce service sont payées en heures supplémentaires. 2 h sup' peuvent être imposées à chaque agent du second degré.

Au-delà des heures d'enseignement, le service hebdomadaire comprend :

- le temps de préparation des cours,
- les travaux de correction, le suivi des élèves,
- la coordination avec les autres enseignants,
- la participation aux conseils de classe ou d'école et le dialogue avec les familles des élèves.
- les APC et les animations pour le premier degré.

Allégement de service :

- Complément de service sur 2 communes et/ou 3 établissements (article 4.1 du décret 2014-940) : 1 heure d'allègement de service pour les contractuels enseignant nommés à l'année.
- Professeur de physique ou de SVT avec au moins 8 heures de cours dans un collège sans agent de labo (article 9 du décret 2014-940) : 1 heure d'allègement de service (heure de vaisselle)

Les deux allègements sont cumulables. Les heures de service au-delà du service allégé sont des heures supplémentaires année.

a) Les congés

Congés payés : 2,5 jours par mois, 5 semaines par an, pris sur les vacances scolaires, sauf contrats de moins d'un mois.

b) Cumul d'activité

Voir décret du 2 mai 2007 n°2007-658.

Un enseignant contractuel peut, sous certaines conditions, exercer une activité complémentaire rémunérée tant qu'elle est compatible avec ses fonctions (expertise et consultation, enseignement, formation, travaux de ménage, aide à domicile pour un membre de la famille, activité à caractère sportif ou culturel, activité agricole, activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou d'une personne morale de droit privé à but non lucratif, mission d'intérêt public de coopération internationale, services à la personne, vente de biens fabriqués personnellement par l'agent).

Elle doit faire l'objet d'une demande ; l'autorisation est accordée, ou non, dans un délai d'un mois. Passé ce mois, s'il n'y a pas de refus l'autorisation est accordée.

L'agent public occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

Concernant la reprise ou création d'une entreprise, c'est aussi une autorisation sur demande. L'autorisation prend effet à compter de la date de création ou de reprise de l'entreprise. Elle est accordée pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée pour un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, un mois au moins avant le terme de la première période.

III. Rémunération et heures sup'

a) Rémunération

La rémunération d'un enseignant contractuel dépend de ses qualifications et de son expérience professionnelle dans le domaine dans lequel il enseigne. Lors du premier recrutement, les agents contractuels sont classés en fonction de leurs titres et diplômes, dans deux catégories :

- **1ère Catégorie** : Licence, Master, doctorats, Ingénieurs (les niveaux Bac+5 et supérieurs en lien avec la discipline de recrutement bénéficient d'un échelon supplémentaire).
- **2e Catégorie** : DUT, BTS, BAC, BEP, CAP. Les professeurs recrutés dans cette catégorie peuvent enseigner en lycée professionnel, pour les sections d'enseignement général et les sections professionnelles (Bac+2) ; ou pour des sections d'enseignement professionnel et dans les disciplines métiers (niveau CAP, BEP, Bac Pro).

1- Grille de rémunération initiale des contractuels des disciplines générales, CPE ou CO-PSY

Diplôme	Catégorie	Niveau de référence de la grille	Indice brut	Indice net majoré
Doctorat	1	Niveau 5	529	453
Master 2	1	Niveau 3	469	410
Master 1	1	Niveau 2	441	388
Licence	1	Niveau1	408	367
Bac + 2	2	Niveau 3	386	354

2- Grille de rémunération initiale des contractuels des disciplines technologiques

Niveau de diplôme	Expérience	Catégorie	Niveau de référence de la grille	IB	INM
Bac + 4	au-delà de 15 ans	1	Niveau 11	722	598
	de 10 à 15 ans	1	Niveau 10	690	573
	de 5 à 10 ans	1	Niveau 7	591	498
	moins de 5 ans	1	Niveau 4	500	431
Bac +3	au-delà de 15 ans	1	Niveau 9	657	548
	de 10 à 15 ans	1	Niveau 8	623	523
	de 5 à 10 ans	1	Niveau 5	529	453
	moins de 5 ans	1	Niveau 2	441	388
Bac +2	au-delà de 15 ans	2	Niveau 10	621	521
	de 10 à 15 ans	2	Niveau 9	579	489
	de 5 à 10 ans	2	Niveau 7	493	425
	moins de 5 ans	2	Niveau 4	419	372

3- Grille de rémunération initiale des contractuels des disciplines professionnelles

Niveau de diplôme	Expérience	Catégorie	Niveau de référence de la grille	IB	INM
Bac +4	au-delà de 15 ans	1	Niveau 11	722	598
	de 10 à 15 ans	1	Niveau 10	690	573
	de 5 à 10 ans	1	Niveau 7	591	498
	moins de 5 ans	1	Niveau 4	500	431
Bac +3 ou inférieur	au-delà de 15 ans	1	Niveau 9	657	548
	de 10 à 15 ans	1	Niveau 8	623	523
	de 5 à 10 ans	1	Niveau 5	529	453
	moins de 5 ans	1	Niveau 2	441	388

La **VS** (ventilation de service) ou « **état des services d'enseignement** », est le document officiel qui récapitule votre service annuel d'enseignement pour les enseignants du second degré. Il est donné à l'agent pour signature vers octobre. Il est fondamental d'en vérifier attentivement l'exactitude, puisqu'il sert pour le calcul de la rémunération.

b) Indemnités spécifiques

A la rémunération principale peuvent s'ajouter des primes et indemnités :

- **Indemnités de fonction** (en plus du salaire de base) : 212€ brut pour les enseignants,
- Remboursement des **frais de transport** en commun à hauteur de 75%, contre 50 % auparavant,
- **Prime d'attractivité « Grenelle »** (depuis le 1er mai 2021) pour les professeurs en début et milieu de carrière. Elle est dégressive en fonction de l'ancienneté et de l'indice (de 700 à 1500 €/an),
- **Supplément familial** de traitement : 2,29 € mensuel pour 1 enfant, 73,79€ pour 2 enfants, 183,56€ pour 3 enfants, etc.,
- Reprise de **l'expérience professionnelle et/ ou d'enseignement** : +100 € brut (+ 1 échelon) pour 3 années consécutives d'expérience professionnelle en lien avec la discipline enseignée,
- **Le forfait mobilité durable** : 300€ maximum par an en cas d'utilisation d'un mode de transport alternatif et durable pour se rendre sur son lieu de travail (vélo / co-voiturage),
- **Prime éducation prioritaires** (REP / REP +) : 144,5 € / 426,16 € brut mensuel,
- Prime d'enseignement en SEGPA / ULIS / EREA : 147,08 € brut mensuel,
- **Prime professeur principal** : De 79,83 € à 124,82 € brut mensuel selon le niveau de classe pris en charge,
- **Prime direction d'école**
- Si le poste se situe dans une **zone excentrée** ou éloignée à plus de 50 km du domicile : + 200 € brut environ (+ 2 échelons).
- **Les missions particulières** (article 3 du décret 2014-940) effectuées à l'année : les heures de cabinet d'Histoire-Géographie et les heures de laboratoires de Technologie ou SVT ou Langues… relèvent des missions particulières de coordination de discipline ; coordination des activités physiques, sportives et artistiques ; référent culturel ; référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques… donnent droit à une indemnité annuelle pour mission particulière (IMP). Voir circulaire 2015-058 du 29 avril 2015.
- **L'indemnité pour effectifs lourds :** pour l'exercice d'au moins 6h30 devant un ou plusieurs groupes de plus de 35 élèves. Décret 2015-477 du 27 avril 2015. Montant annuel : 1250 €
- **L'indemnité PLP/EPS :** Les enseignants exerçant au moins 6 heures en 1ère et terminale professionnelle et dans les classes de CAP, y compris les professeurs d'EPS exerçant en bac pro, bénéficient d'une indemnité de sujétion. Montant annuel : 400 €. (Arrêté du 6 juillet 2015)

En outre, le statut des enseignants du 2nd degré prévoit que certaines heures de cours soient comptées dans le service pour une valeur supérieure à leur durée réelle, c'est la **pondération**. C'est le cas des heures en :

- Classes de première et terminale de la voie générale et technologique : pondération 1,1 pour chaque heure d'enseignement avec un maximum de 1 heure (article 6 du décret 2014-940)
- BTS : pondération 1,25 pour chaque heure (article 7 du décret 2014-940)

- REP+ : pondération 1,1 pour chaque heure (article 8 du décret 2014-940). En REP+ -pour le second degré) chaque heure assurée dans ces établissements est décomptée pour la valeur d'1,1 heure pour le calcul de ses maxima de service (circulaire 2014-077 du 4 juin 2014).

Concernant les indemnités de déplacement (via la plateforme DTChorus pour une affectation à l'année ou via les ISSR (Indemnités de Sujétions Spéciales de Remplacement) pour une affectation qui ne couvre pas toute l'année, c'est un document papier à remplir et à remettre chaque mois auprès du secrétariat de l'établissement d'exercice ou auprès du DASEN), les contractuels n'y ont droit qu'entre leur résidence administrative, c'est-à-dire « ***la commune d'implantation de l'établissement dans lequel ils assurent la plus grande part de leurs obligations de service***, *ou, lorsqu'ils exercent leurs fonctions à part égale dans deux établissements, à la commune d'implantation de leur établissement de rattachement administratif* » (article 14 de l'Arrêté du 20 décembre 2013 pris pour l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006) et le second ou troisième établissement où ils exercent.

c) Evolution de carrière

Pour les contractuels, la rémunération évolue de + 1 échelon tous les 2 ans (entre les échelons 1 et 4) puis tous les 3 ans, sous réserve d'une évaluation professionnelle favorable, ça n'est donc pas automatique.

IV. Arrêts maladie

Voir Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie :
- En plus du jour de carence, réduction à 90 % de la rémunération pendant les trois premiers mois de congé maladie ordinaire.

Voir Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires :

- Plafonnement de la durée d'un arrêt à un mois (31 jours), et à deux (62 jours) pour une prolongation (dérogations possibles). Maintien de rémunération pendant la prolongation uniquement si elle est faite par le prescripteur initial ou le médecin traitant (sauf exception).
- Pour les congés longs (durée maximale initiale de 6 mois), plus d'avis du conseil médical à expiration des droits à plein traitement. De plus, impossibilité de faire appel au conseil médical supérieur pour contester un avis du conseil médical conforme à celui du médecin agréé.
- Emploi obligatoire du formulaire Cerfa 10170*08 sécurisé en cas d'arrêt de travail. Le médecin devra justifier la prescription de sorties libres, et s'il autorise ou non l'exercice d'activités en dehors du domicile.
- Contrôles administratifs de présence au domicile lors d'un arrêt maladie hors horaires autorisés. Possible suspension de rémunération si refus ou absence injustifiée.
- Maintien de la majoration/de l'indexation liée à l'affectation outre-mer à 100 % la première année de CLM ou CGM.
- Dans la fonction publique de l'État, les agents ayant épuisé leurs droits à congé maladie ordinaire alors qu'ils attendent une décision sur leur placement en congé de longue maladie ou de longue durée bénéficient désormais d'une indemnité d'attente.
- Possibilité, pendant un arrêt maladie, de réaliser une action de formation ou un bilan de compétence, sur avis favorable du médecin agréé. Délai de 30 jours pour la décision de l'administration.

L'ancienneté requise pour l'ouverture aux congés de maladie ordinaire, accident de travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité d'accueil de l'enfant ou d'adoption est calculée compte tenu de l'ensemble des services, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.
Pour les autres congés (congé de grave maladie, congé parental, congé pour des élever enfants ou donner des soins à des enfants, conjoint, ascendant), le durée d'ancienneté est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu.

Les congés maladie ordinaires (CMO) sont fonction de l'ancienneté de service :
- après 4 mois de services : 30 jours à 90 % + 90 jours à demi-traitement
- après 2 ans de services : 60 jours à 90 % + 90 jours à demi-traitement
- après 3 ans de services : 90 jours à 90 % + 90 jours à demi-traitement

+ indemnités journalières de la CPAM (Sécurité sociale).
Dans le cas où l'agent ne peut bénéficier du maintien de salaire (ancienneté de contrat insuffisante), la sécurité sociale ne lui versera pas les indemnités journalières (IJSS) pour les 3 premiers jours de l'arrêt (jours de carence).

Dans le cas où l'agent peut bénéficier du maintien de salaire (ancienneté de contrat suffisante), c'est l'administration qui prend à sa charge les 2 derniers jours de carence sur les 3, en rémunérant le salarié. Il ne lui reste alors qu'un seul jour de carence. Il peut ensuite prétendre au versement par la CPAM, à compter du 4ème jour de l'arrêt, d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

En cas d'absence pour maladie, l'employeur établit et adresse à l'agent une attestation que celui-ci doit faire parvenir à la CPAM afin de percevoir ces IJSS. La CPAM adresse ensuite un décompte des indemnités que l'agent doit à son tour adresser à l'employeur. Les IJSS ne peuvent se cumuler avec le salaire versé par l'éducation nationale. Le montant des IJSS est alors récupéré sur le salaire. Il faut être vigilant sur ce point, il y a souvent des erreurs.

a) Congé grave maladie

L'enseignant contractuel en activité, employé en continu et comptant au moins 3 années de service, peut bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans. A l'issue de ces 3 années de congé, l'enseignant contractuel ne peut pas bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.
Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois.
L'enseignant contractuel conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois. Le traitement passe à 50 % pendant les 24 mois suivants.
Après le congé de grave maladie, la demande de prolongation ou de réintégration doit être transmise au comité médical 2 mois minimum avant la fin de la dernière période concernée.
La décision de réintégration est prise après consultation obligatoire du conseil médical.
Les congés sont considérés comme période d'activité et comptés comme service effectifs pour le calcul de l'ancienneté.

b) Temps partiel pour raison thérapeutique

Voir Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires.
L'enseignant contractuel en activité peut demander à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.
Le certificat médical doit préciser la quotité de temps de travail souhaité (50% minimum), la durée du temps partiel (dans la limite d'une année avec possibilité d'y être placé d'emblée pour une période d'un an). La demande de renouvellement s'effectue de la même manière.
L'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique doit faire l'objet d'un accord de la CPAM.
L'administration a la possibilité de refuser le temps partiel thérapeutique dès la première prescription par le médecin de l'agent, sur avis médical défavorable d'un médecin agréé (contestable devant le conseil médical), ou pour nécessités de service, après un entretien. Ce refus devra être motivé.
L'administration dispose d'un délai de 30 jours à partir de la réception de la demande pour statuer (sauf après congé de maladie long : décision au plus tard le jour de la reprise ou du renouvellement).
L'enseignant contractuel perçoit une fraction du salaire ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités, comme l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Cette rémunération est complétée par des IJSS.

Il peut être mis fin au temps partiel thérapeutique de manière anticipée si l'intéressé est en situation de congé pour raison de santé depuis plus de 30 jours. On peut aussi modifier la quotité de service à temps partiel sur présentation d'un nouveau certificat médical.

c) Congé maternité, paternité, grossesse

En cas de congé de maternité, les enseignantes contractuelles en activité et en service depuis au moins 6 mois, bénéficient du maintien de leur traitement :

- pendant 16 semaines pour le 1er ou 2ème enfant
- pendant 26 semaines pour le 3ème ou au-delà

L' enseignante contractuelle doit adresser une demande de congé maternité accompagnée d'un certificat médical, au minimum 1 mois avant le début de l'arrêt.
A compter du 3ème mois de grossesse, une enseignante contractuelle peut demander un aménagement de ses horaires de travail, dans la limite d'1 heure en moins par jour. Cet aménagement est soumis à l'avis du chef d'établissement.

La durée du congé paternité est fixée à 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Il est possible de choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

En cas d'adoption, un enseignant contractuel peut bénéficier d'un congé sans condition d'ancienneté de service. Le congé débute à partir du moment où l'enfant adopté arrive effectivement au foyer ou dans les 7 jours qui précèdent l'arrivée. Le futur parent doit fournir une décision d'adoption, ainsi qu'une déclaration attestant que le conjoint adoptant ne bénéficie pas de ce même congé ou que le congé est réparti entre les 2 agents adoptants. La rémunération est maintenue.

Nombre d'enfants adoptés	**Nombre d'enfants à charge**	**Durée du congé d'adoption**	**Majoration supplémentaire en cas de partage**
1 enfant	0 à 1	16 semaines	25 jours
	2 et plus	18 semaines	25 jours
Plusieurs enfants	0 et plus	22 semaines	32 jours

d) Congé parental

Si l'enseignant contractuel justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, il peut demander à bénéficier d'un congé parental non rémunéré.

Ce congé est à demander à l'employeur après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.
Ce congé prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans, ou à l'expiration d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de 3 ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

e) Accident du travail – Accident de service

Voir article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'état. Un accident du travail ou de service est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Il est qualifié :
• **d'accident du travail** (AT) pour les personnels non-titulaires, avec un contrat de moins d'un an ou à temps partiel. Il est indemnisé par la CPAM.
• **d'accident de service** (AS) pour les personnels titulaires, stagiaires, les CDI ou CDD de plus d'un an à temps complet. Il est indemnisé par l'administration.

L'accident peut se produire sur le lieu de travail, lors d'une activité prévue et organisée par la hiérarchie (réunion, stage, sortie scolaire…) : c'est un accident de mission ; ou lors du trajet aller-retour entre le domicile et le ou les lieux où est exercée l'activité professionnelle : c'est un accident de trajet ; mais aussi s'il y a une atteinte à votre santé en lien avec votre fonction (par exemple l'agression par un tiers hors de l'établissement). Ça peut être une chute, un entretien « tendu » avec la direction, une altercation avec un élève ou un collègue, un effondrement successif à une surcharge de travail, … .
Les effets de l'accident doivent être constatés par un médecin (certificat médical initial) et l'employeur doit être prévenu le plus rapidement possible (dans les 48H pour l'AS, dans les 24H pour l'AT). En accident de service, il faut obtenir un **CITIS – congé pour invalidité temporaire imputable au service** . La déclaration doit être faite dans les 15 jours et remise à l'autorité hiérarchique. En accident de travail, c'est la CPAM qui gère. Cependant, la déclaration reste valable quand les lésions sont médicalement constatées dans les 2 ans suivant l'accident.

La maladie professionnelle quant à elle est liée à un risque professionnel ou à une intoxication lente liée à des substances auxquelles l'agent est exposé·e au travail. Le burn-out peut en faire partie.

Depuis 2017, la loi reconnaît que l'employeur devra faire la preuve que l'accident ou la maladie sont « détachés du service ». Mais, pour un accident de trajet, c'est à l'agent de prouver l'imputabilité au service. En accident de service, c'est l'administration qui statue ; en accident de travail, c'est la CPAM. Si la caisse de Sécurité Sociale refuse l'indemnisation pour accident du travail : les indemnités journalières seront intégralement retenues sur la rémunération de l'enseignant contractuel. Dans ces cas-là, contacter rapidement un syndicat.

Si l'accident est reconnu par l'administration ou la CPAM, l'ensemble des frais est pris en charge et il n'y a pas de carence. Attention, souvent l'enseignant contractuel qui perçoit des

indemnités journalières continue de percevoir, en parallèle, son salaire, qu'il lui faudra rembourser.

V. Autorisations d'absence

Voir Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature.
Les absences auxquelles les enseignants contractuels ont droit sont les mêmes que pour les fonctionnaires. Il y a les absences de droit (absences syndicales, examens de grossesse, préparation à l'accouchement, naissance/adoption, participation à un jury de cours d'assises, RDV au service médical en faveur des personnels) ou sur autorisation :

- Mariage/PACS (5 jours ouvrables de droit plus un délai de route d'un maximum de 2 fois 24 heures) ;
- Décès du-conjoint, partenaire de PACS ou concubin (5 jours ouvrables de droit plus un délai de route d'un maximum de 2 fois 24 heures) ;
- Maladie grave ou décès des parents, des enfants, du père ou de la mère du conjoint, partenaire de PACS ou concubin de l'un d'eux, ainsi que d'un frère ou d'une sœur (3 jours ouvrables de droit plus un délai de route d'un maximum de 2 fois 24 heures lorsque l'événement impose certains déplacements, notamment entre la métropole et l'outre-mer ou à l'étranger) ;
- 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption ;
- Garde d'enfant malade ou fermeture d'école : en cas de maladie de l'enfant de moins de 16 ans (sur présentation d'un certificat médical). Il n'y a pas de limite d'âge s'il est en situation de handicap. La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service + 1 jour ; donc 6 jours par an si l'AED travaille 5 jours par semaine. Dans certaines situations, l'AED peut bénéficier de 12 jours. Pour en savoir plus : https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=795
  L'AED peut bénéficier de 6 jours supplémentaires sur présentation d'une attestation de l'employeur du conjoint précisant qu'il n'accorde pas de journées d'autorisation d'absence pour enfant malade.
- Fêtes religieuses : circulaire du 10 février 2012
- Candidature à un concours de recrutement ou un examen universitaire ou professionnel. Durée équivalente à la session d'examen + 2 jours de préparation.

Pas de réponse vaut acceptation.

VI. Sanctions

La procédure disciplinaire de tous les agents publics doit être écrite et contradictoire. La sanction disciplinaire doit obéir au principe de proportionnalité et il ne peut y avoir deux sanctions pour la même faute.

Il existe 4 types de sanctions disciplinaires :
1°) L'avertissement (pas inscrit au dossier) ;
2°) Le blâme (effacé du dossier au bout de 3 ans) ;
3°) L'exclusion temporaire des fonctions pour 3 jours maximum, sans salaire (il est effacé du dossier au bout de 3 ans) ;
4°) L'exclusion temporaire des fonctions de 6 mois au maximum pour les agents en CDD, et de 1 an au maximum pour les agents en CDI, sans salaire ; la sanction pour les agents en CDI peut être assortie d'un sursis de 1 mois maximum. Ce sursis est révoqué en cas de nouvelle sanction dans un délai de 5 ans (3 ans si la durée totale des sanctions est inférieure à une suspension de 4 jours). Cette sanction est effacée du dossier, à la demande de l'agent, au bout de 10 années de services effectifs à compter de la date du prononcé de la sanction.
5°) Le licenciement sans préavis ni indemnité.

S'agissant des deux sanctions les plus graves (l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement) la Commission Consultative Paritaire académique (CCPA) doit obligatoirement être consultée avant le prononcé de la sanction.
Lorsque les faits présumés sont d'une particulière gravité et que la présence du contractuel dans l'établissement apparaît comme incompatible avec l'intérêt du service, celui-ci peut faire l'objet d'une mesure de suspension à titre conservatoire, avec salaire. La durée de cette suspension ne peut excéder 4 mois de date à date, et ne peut excéder la durée du contrat. Si à l'expiration du délai de 4 mois, aucune sanction disciplinaire n'a été prise, le contractuel, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Le premier réflexe, en cas de sanction, est de demander à consulter son dossier pour savoir de quoi il retourne, et se rapprocher d'un syndicat.

VII. Fin de contrat et droits au chômage

a) Renouvellement ou non-renouvellement

Un entretien professionnel a lieu tous les ans pour un CDD d'un an et plus et tous les trois ans pour les CDI. Dans le premier degré, l'entretien est conduit par l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN).
Les enseignants contractuels qui souhaitent continuer saisissent leurs vœux d'affectation début avril. Un document est ensuite envoyé aux établissement qui le renvoient au rectorat avec signature et avis du chef et signature de l'agent. Le proviseur/principal/IEN (premier degré) donne une appréciation sur la manière de servir et émet un avis « Favorable » ou « Défavorable » au renouvellement (cet avis ne concerne pas l'aspect pédagogique) et en informe l'agent. Le dossier est également visé par l'IPR ou l'IEN de spécialité. En cas d'avis

négatif, se rapprocher d'un syndicat pour contester. C'est le rectorat qui prend la décision définitive du renouvellement. Si le rectorat décide de suivre l'avis défavorable, un courrier recommandé est adressé à l'agent lui signifiant qu'il ne lui sera pas proposé un nouveau contrat.

À chaque fin de contrat, les agents contractuels doivent être informés par leur employeur de son intention de les renouveler ou non. Il y a des délais officiels : 8j pour un CDD de 6 mois ; 1 mois pour entre 6 mois à 2 ans ; 2 mois entre 2 ans et 6 ans ; en cas de refus de CDIsation, le délai de prévenance pour l'employeur est de 3 mois avant la date de fin du contrat.
Le non-renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'une agente est illégal. De même si l'unique motivation de la décision de non-renouvellement est de priver l'agent·e d'un CDI.
En cas de proposition de renouvellement, l'agent a 8 jours pour accepter ou refuser.

b) Droits au chômage

Si l'enseignant contractuel est à temps partiel ou incomplet, il peut rester inscrit à France Travail. A l'issue de son contrat, si l'enseignant contractuel n'est pas renouvelé, il a le droit au chômage. Si on lui propose de le renouveler mais qu'il ne le souhaite pas, il doit laisser passer le délai de 8 jours et ne surtout pas signer de refus de renouvellement qui pourrait être utilisé par France Travail pour refuser des droits au chômage. Cependant, si l'enseignant contractuel ne touche pas le chômage parce qu'il a refusé un renouvellement, il peut redemander à le toucher au bout de 4 mois, en prouvant qu'il a cherché du travail et n'en a pas trouvé...
L'employeur est dans l'obligation de délivrer au plus vite une attestation de fin de contrat pour que l'enseignant contractuel puisse la fournir à France Travail. Il faut s'adresser au service des personnels qui a rémunéré (DPE du rectorat pour le 2nd degré, inspections académiques pour le 1er degré). Il est parfois très long de l'obtenir, dans ce cas-là, contacter au plus vite un syndicat. Il est conseillé de s'inscrire au plus vite à France Travail pour éviter des périodes de carence.

VIII. Passer le concours

Après avoir cumulé trois années de services publics, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions, les enseignants contractuels peuvent accéder aux concours internes de recrutement d'enseignants (hors agrégation). Ils peuvent alors bénéficier d'un reclassement. Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et à raison des trois-quarts au-delà de douze ans. Depuis octobre 2013, un contractuel ne peut pas voir son salaire diminuer lors de sa titularisation.

IX. Droits syndicaux et participation aux instances

Un enseignant contractuel peut déposer une demande d'autorisation d'absence pour participer à une instance de son syndicat (ASA 13, à déposer 3 jours avant minimum, 20 demi-journées par an).
Il peut également bénéficier de crédit de temps syndical : ponctuellement (ASA 16, peut être déposé la veille pour le lendemain, mais mieux vaut anticiper) ou sous forme de décharge de temps de travail.
Il peut également déposer une ASA 15 pour siéger dans des instances.
Dans le second degré, un enseignant contractuel en poste à l'année peut être élu au Conseil d'administration et y siéger.
Comme tout autre personnel, un enseignant contractuel a droit à 12 jours de formation syndicale par an, demande à déposer un mois avant la date du stage. Il n'est pas nécessaire d'être adhérent à un syndicat pour suivre ses formations.
En cas de refus, contacter rapidement un syndicat. Tout refus doit être dûment motivé et relever de la nécessité de service.
Ces absences n'ont pas à être récupérées.

Les enseignants contractuels bénéficient également du droit de grève et n'ont aucune obligation de prévenir qui que ce soit avant de faire grève, sauf dans le premier degré (déposer une intention de faire grève 48h à l'avance uniquement s'il y a un service minimum d'accueil, qui n'engage pas à faire grève le jour J ; l'agent peut aussi déposer des intention de grève pour chaque période ou pour toute l'année).

Enseignants remplaçants titulaires, ce qu'il y a à savoir

Les enseignants Titulaires sur zone de remplacement ont les mêmes droits et les mêmes missions que les enseignants sur poste fixe. Ils peuvent par exemple être à temps partiel. Nous ne revenons ici que sur ce qui est particulier aux TZR.

I. Gestion

Chaque TZR a un établissement d'affectation (Résidence ADministrative) qui gère son dossier dans le second degré (collège/lycée) ; dans le premier degré, c'est l'IEN qui gère son dossier. Il peut en changer chaque année sur demande (juste après les mutations) sous réserve d'acceptation. Il est important de bien choisir cet établissement car c'est là que doit se rendre le TZR quand il n'a pas de poste (en théorie, en réalité dans le second degré, les RAD oublient souvent les TZR chez eux quand ils n'ont pas de poste). D'autre part, c'est à partir du RAD que sont calculés les frais de déplacement (ISSR ou indemnité de déplacement). Attention, il y a parfois des changements de RAD intempestifs, faits par les rectorats, sans accord du TZR, pour payer moins de frais, cela est interdit. L'agent doit en être informé et être d'accord.
Voir : Circulaire de gestion TZR

II. Les types d'affectations

Les affectations permettent de répondre à des besoins de natures différentes, qu'il s'agisse de couvrir des postes (vacants, libérés en cours d'année, BMP) ou des absences temporaires (médicales, congés maternité ou paternité).

a) Affectations à l'année (AFA) dans le second degré

L'affectation à l'année est faite la dernière semaine de juillet, ou d'août, voire début septembre. Dans le cas d'une affectation à l'année, tout ce qui concerne la gestion administrative se fera dans cet établissement (même si l'agent conserve officiellement son RAD), pour le second degré.

b) Remplacement de moyenne durée (plus de 15 jours, moins d'un an) dans le second degré

Les affections de moyenne durée peuvent arriver à tout moment (voir délais point III. a.). Dans ce cas, l'agent a droit aux ISSR.

c) Remplacement de courte durée (RCD) dans le second degré

Les demandes de suppléances inférieures à 15 jours sont traitées prioritairement. Les chefs d'établissement sont invités à mobiliser les TZR en attente d'affectation. Dans ce cas, la DPE1 doit impérativement être contactée pour la mise en œuvre afin que le TZR dispose d'un arrêté d'affectation officiel, y compris s'il s'agit du RAD.

d) Affectation transitoire en période de rentrée dans le second degré

A la rentrée, s'il reste encore des BMP (Bloc de Moyens Provisoires) disponibles dans les établissement, les chefs d'établissement sont encouragés à chercher des contractuels. Toutefois, si un TZR est disponible, il peut y être affecté de façon provisoire dans l'attente de trouver un contractuel.

e) Absence d'affectation dans le second degré

En l'absence d'affectation, l'agent est censé effectuer ses heures dans son RAD. Le RAD doit cependant lui fournir un emploi du temps précis et des missions correspondant aux matières qu'il enseigne (voir III.). Il peut aussi l'oublier et laisser le TZR reste chez lui. Le remplaçant ne peut pas être appelé, dans ce cadre, à effectuer un enseignement régulier devant une classe, puisqu'il peut être appelé ailleurs à tout moment.

f) Dans le premier degré

Dans le premier degré, les personnels titulaires remplaçants sont mobilisés dès la première demi-journée d'absence d'un enseignant. À partir de la rentrée 2026, la mise en place d'un vivier départemental unique de remplaçant dans tous les départements met fin aux organisations fondées sur des équipes de proximité ou des missions différenciées. Cette évolution se fait sous l'effet de la départementalisation de la gestion des absences et du déploiement progressif d'un nouvel outil informatique national, ARIA+, destiné à centraliser l'affectation des remplaçants.

III. Modalités d'affectation

a) Prise de fonction

Dans le second degré, il n'y a pas de délai légal pour fixer la prise de fonction du TZR. Néanmoins, il est demandé aux chefs d'établissement de laisser un délai raisonnable pour la prise de fonction, en général 48 h après que l'agent ait été informé (pas après qu'il ait été affecté, les TZR peuvent parfois recevoir un arrêté d'affectation anti-daté d'une semaine avant). Ceci est à négocier. Le délai pour prendre les classes s'apprécie en jours ouvrés et s'entend hors prolongation ou renouvellement d'affectation.

Dans le premier degré, c'est la hiérarchie (circonscription ou DSDEN) qui communique le remplacement, pas le directeur d'école. L'information est transmise par mail ou par téléphone, sur le téléphone de l'établissement de rattachement ou le téléphone personnel de

l'agent (mais il n'a aucune obligation de le donner). Elle peut avoir lieu plusieurs jours avant, le matin même ou en cours de journée.

b) Périmètre d'affectation

Un TZR doit être affecté dans sa zone. Mais il peut être sollicité pour assurer une suppléance dans une zone de remplacement limitrophe (de la même académie), en l'absence de TZR disponible. Les délais de route doivent cependant rester raisonnables. Si le remplacement est très loin, on propose parfois à l'enseignant de le faire en visio. Il faut refuser, ça ne peut être imposé. C'est hors cadre, ça n'est pas de l'enseignement, ça surcharge les AED qui surveillent les classes.

Si le TZR n'a pas de véhicule ou pas le permis et qu'il n'y a pas de transport en commun disponible, il peut le faire valoir, mais ça n'est pas toujours pris en compte. Cependant, aucune loi n'exigeant qu'un agent ait le permis, généralement il est possible de négocier sur ce point.

Voir : Zones de remplacement et zones limitrophes

Dans le premier degré, les brigades ont vocation à intervenir sur l'ensemble du département. Les remplaçants ZIL interviennent, quant à eux, plus souvent dans leur circonscription. Mais, depuis le 15 mars 2017, la circulaire du BO abandonne « la distinction des zones de remplacement en fonction des catégories d'absence. L'ensemble des remplaçants sont affectés dans des zones pour répondre à l'ensemble des besoins de remplacement et à la formation continue des enseignants. Les zones de remplacement sont déterminées, par arrêté, par l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale après avis du comité technique départemental ». Certains départements n'appliquent pas cette circulaire puisque la distinction entre ZIL et brigades est encore effective.

c) Les documents

Dans le second degré, comme le précise le **décret n°99-823 du 17 septembre 1999 :**
« Article 3 : Le recteur d'académie procède aux affectations dans les établissements ou les services d'exercice des fonctions de remplacement par arrêté qui précise également l'objet et la durée du remplacement à assurer. » **Pour être affecté, un TZR doit donc recevoir un arrêté.** Tout autre (mail, appel téléphonique, I-prof) ne suffit pas. Ce document est nécessaire pour être protégé un cas d'accident, sur la route ou sur place, et pour toucher les ISSR également. On peut lire que l'« arrêté d'affectation constitue une simple mesure d'ordre intérieur, qui n'est donc pas susceptible de recours (CE, 5 mars 2024, décision n° 466622) devant le juge administratif ». Sauf que, normalement, toute décision administrative peut faire l'objet d'un recours, donc il est conseillé d'essayer quand même de contester si l'arrêté est non conforme.

Lors de la prise de fonction, le TZR signe également un procès verbal avec les heures effectuées et les heures sup' (à bien vérifier avant de signer).

Dans le premier degré, l'affectation ne passe pas forcément par un écrit mais précise :
- le niveau
- le nom du collègue remplacé
- les dates de début et de fin d'affectation

d) Prolongation

Quand arrive la date de fin indiquée sur l'arrêté, le TZR peut être prolongé sur le remplacement avec un autre arrêté appelé « arrêté de prolongation ». Le rectorat de Grenoble se sert d'un rendu d'une décision du Tribunal Administratif pour arguer le fait qu'aucun document écrit n'est nécessaire pour prolonger un remplacement. Cela nous semble aller contre le droit, dans ce cas les agents devraient obéir à n'importe quoi sans qu'il n'y ait aucune trace. Dans ce cas, demander a minima au chef d'établissement un ordre de mission.

IV. Indemnités spécifiques

En AFA (Affectation A l'Année), lorsqu'il est affecté sur un ou plusieurs établissements dans une ou des communes différentes et non limitrophes de celle de sa résidence administrative (RAD) et de sa résidence familiale, l'agent peut toucher les indemnités de déplacement via le site DT Chorus (attention, ce site est d'une complexité redoutable, s'y lancer de préférence accompagné par quelqu'un qui l'a déjà pratiqué), même a posteriori (décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié). Les TZR bénéficiant du remboursement des frais de déplacement peuvent également bénéficier d'un remboursement forfaitaire de leurs frais de repas, conformément à l'arrêté du 3 juillet 2006, à condition de se trouver en mission en dehors de sa résidence administrative et familiale sur l'intégralité de la plage horaire de 11h à 14h.

Si l'affectation ne couvre pas toute l'année scolaire, l'agent peut toucher des ISSR (indemnités de sujétions spéciales de remplacement). L'ISSR (décret n°89-825 du 9 novembre 1989 modifié) est due pour chaque journée de suppléance effective, c'est-à-dire sur la base d'un état journalier des services faits. Le calcul de l'indemnité nécessite de remplir un document et d'envoyer l'arrêté d'affectation correspondant à la période. Le paiement des ISSR peut mettre des mois à arriver. Dans le premier degré, elle est notamment versée si le TR est rattaché à une maternelle et qu'il remplace dans l'école élémentaire liée à cette maternelle ou dans une autre école située dans la même rue (décret n° 89-825 du 9 novembre 1989). Lorsque 2 remplacements ont lieu dans la même journée, l'ISSR est basée sur la plus longue distance et n'est versée qu'une seule fois. Le montant de l'ISSR varie en fonction de la distance entre l'établissement de rattachement administratif et l'établissement de suppléance :

Moins de 10 km : 15,94 €	De 60 à 80 km ; 49.24 €
De 10 à 19 km : 21.04 €	De 81 à 100 km : 56.58 €
De 20 à 29 km : 26.16 €	De 101 à 120 km : 63.92 €
De 30 à 39 km : 30.87 €	De 121 à 140 km : 71.26 €
De 40 à 49 km : 36.86 €	De 141 à 160 km : 78.60 €
De 50 à 59 km : 42.89 €	De 161 à 180 km : 85.94 €

Dans le cas de différents remplacements successifs d'un même agent qui, cumulés, couvrent la durée de l'année scolaire, le bénéfice de l'ISSR est maintenu jusqu'au jour du renouvellement de l'affectation pour une période s'étendant jusqu'à la fin de l'année scolaire.

V. Temps de travail et missions

Voir : décret du 17 septembre 1999 modifié.

Dans le second degré, un TZR peut être affecté sur tout type de poste correspondant à sa qualification. Il est donc appelé à assurer des suppléances, dans sa discipline de recrutement, à tous niveaux de classe (y compris post-baccalauréat...) et dans tous les types d'établissements (collège, lycée général et technologique, lycée professionnel, EREA, SEGPA...) et en remplacement d'enseignants de tous corps (agrégés, certifiés, PLP…). L'accord du TZR sera demandé pour une affectation dans une discipline bivalente de lycée professionnel.
Pour le premier degré, le remplaçant peut être affecté sur tout type de postes : maternelle, élémentaire, primaire, prison, centre éducatif fermé et ASH (ULIS, IME, ITEP, SEGPA, UPE2A…).
En l'absence de remplaçant disponible dans la discipline, dans la zone de remplacement concernée ou la zone de remplacement limitrophe, il pourra être fait appel à des remplaçants disponibles dans des disciplines connexes (ex : sciences physiques et mathématiques, mathématiques et technologie), après avis des corps d'inspection et accord du remplaçant.

Comme pour tous les autres enseignants, la durée du service hebdomadaire du remplaçant est déterminée par l'Obligation Réglementaire de Service (ORS) du corps auquel il appartient. Soit :
- 15 heures hebdomadaires pour les agrégés (14 heures + 3 heures d'AS en EPS)
- 18 heures pour les certifiés et PLP (17 heures + 3 heures d'AS pour les PEPS),
- 36 heures pour les professeurs de documentation (dont 6 heures de recherches),
- 40 heures 40 pour les CPE (dont 4 heures pour l'organisation de leurs missions).
-24h hebdomadaires + les 108H annualisées dans le premier degré. L'agent choisit les conseils de maîtres, de cycles et d'écoles auxquels il participe.
- 21h pour les PE en SEGPA ou ULIS collège.

Le remplaçant doit assurer le service effectif des personnels qu'il remplace, c'est à dire le service correspondant à l'emploi du temps de l'enseignant remplacé et, avec son accord, la mission de professeur principal si l'enseignant remplacé exerçait cette mission. En revanche, il n'est pas affecté pour assurer les missions particulières de l'enseignant remplacé, rémunérées en IMP ou en PACTE.

Mais le remplaçant reste assujetti aux règles de son corps d'appartenance. Ainsi, si un TZR agrégé est amené à remplacer un professeur certifié à temps plein, il assurera dans ce cas les heures excédant son ORS en heures supplémentaires.
- s'il s'agit d'une affectation à l'année ou de remplacements de moyenne ou longue durée, des heures supplémentaires année (HSA) seront mises en place ;

- s'il s'agit de remplacement de courte durée, des heures supplémentaires effectives (HSE) seront versées. Un TZR en sous-service qui effectue un remplacement de courte durée ne peut percevoir d'HSE.

A l'inverse, le service de l'enseignant à remplacer peut être inférieur à l'ORS du TZR. Dans ce cas, le professeur remplaçant pourra se voir confier un complément de service d'enseignement ou, à défaut, des activités de nature pédagogique.

Dans le premier degré, si le remplacement dépasse l'ORS, ces heures sont récupérables. C'est l'autorité académique qui définit les modalités qui régissent le temps de récupération par l'intéressé.

Un remplaçant à temps partiel doit avoir un remplacement correspondant à ce temps partiel. Le nombre d'heures effectuées est inscrit sur l'arrêté d'affectation. Il arrive que des chefs cherchent à imposer un temps complet à un enseignant à temps partiel parce que ça les arrange. Ils n'ont pas le droit. On peut modifier une quotité de temps partiel en cours d'année au besoin.

VI. Missions hors remplacement

Hors remplacement, on peut demander à l'agent d'accomplir des activités de nature pédagogiques, en rapport avec sa matière dans son RAD. Il lui faut, comme dit plus haut, un emploi du temps pour cela. Quelques exemples :
- dédoublement de classe : cette mesure doit pouvoir prendre fin dès que le TZR sera appelé en suppléance,
- participation à des groupes de soutien ou d'aide méthodologique,
- aide ponctuelle à des élèves en difficulté (accompagnement personnalisé, devoirs faits),
- participation à des actions pédagogiques.

On ne peut donc pas demander au remplaçant de faire n'importe quoi sous prétexte qu'il n'a pas de poste, comme faire passer les évaluations nationales. Il faut se dire que, si l'on accepte tout, ça met la pression sur les autres aussi. Dans le premier degré, l'agent aide ses collègues.

VII. Absences

Dans le second degré, le remplaçant dépose ses demandes d'autorisation d'absence et de participation à des stages auprès du chef d'établissement de rattachement administratif, sous couvert du chef d'établissement de suppléance où le remplaçant exerce au moment de la demande. Toutefois, en ce qui concerne les absences de courte durée, le remplaçant pourra déposer ses demandes auprès du chef d'établissement d'exercice, à charge pour ce dernier de les transmettre à l'établissement de rattachement administratif. Dans le premier degré, les demandes sont à envoyer à l'IEN de circonscription.

VIII. Primes, indemnités et aides sociales

Le TZR peut prétendre, comme tous les personnels en poste fixe, à certaines indemnités telles que :
- Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves (ISOE)
- Indemnité de Sujétion Spéciale versée aux enseignants affectés en Réseau d'Education Prioritaire,
- Nouvelle Bonification Indiciaire – Quartiers prioritaires politique de la ville.

Dans le premier degré, les indemnités sont versées au prorata de la durée de la mission. Elles ne sont pas versées en ULIS École. Il y a :
- l'Indemnité spéciale lorsqu'on est affecté dans les EREA, ERPD, SEGPA, classes relais et UPI (200147 code bulletin de paye)
- Heure supplémentaire enseignants du premier degré (200210 code bulletin de paye)
- Indemnité fonctions particulières professeurs des écoles (200408 code bulletin de paye) si l'agent est titulaire de la certification d'enseignant spécialisé.
- Indemnité pour les enseignant·es exerçant dans certaines structures de l'enseignement spécialisé et adapté (201994 code bulletin de paye)
- Indemnité de sujétions spéciales de direction (202217 code bulletin de paye). Elle est majorée de 50%, si le remplaçant effectue sa mission sur plus d'un mois.

Attention : il faut demander systématiquement au gestionnaire de bénéficier de ces indemnités ! Il peut y avoir des oublis.

Au besoin, il existe des aides sociales à l'échelle ministérielle : les prestations interministérielles individuelles et les prestations interministérielles à réglementation commune (PIM). Voir la page du ministère consacrée. Il existe également des aides sociales d'initiative académique (ASIA). Pour plus d'informations sur les aides sociales à l'échelle académique, voir la Circulaire relative à l'action sociale et le site du rectorat de Grenoble : Action sociale pour les personnels. Ces prestations concernent : Les prestations sociales : la famille, les enfants et leurs études (prestation individuelle "CESU-garde d'enfants 0/6 ans" par exemple), les loisirs et les vacances (comme les Chèques vacances), la restauration, le handicap, le logement, la santé et le bien-être, les retraites, il y en a encore d'autres comme les Prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents exceptionnels.

Il y a également 5 % des logements sociaux qui sont réservés aux agents de l'État, des aides au déménagement, la possibilité d'accéder au Plan de Formation Académique …

Il est également possible de bénéficier de la prime d'activité. Elle se compose d'une partie familialisée dont le barème est défini en fonction de la composition du foyer et des enfants à charge (le **montant forfaitaire**), et d'une partie individualisée dont le montant est défini en fonction du niveau des revenus d'activité du seul bénéficiaire (le **bonus**).

IX. Bonifications de points pour les mutations dans le second degré

Le TZR bénéficie de 20 points supplémentaire par année de services effectifs et continus en ZR auxquels s'ajoutent 120 points forfaitaires par tranche de 4 ans.
De plus, les TZR qui expriment des vœux correspondant géographiquement à leur zone de remplacement d'affectation bénéficient d'une bonification pour stabilisation valorisée à hauteur de 70 points pour les vœux « commune », 150 pour les vœux « groupement de communes » et 300 pour le vœu « département ».