



snalc

de l'école au supérieur



**MISE
EN EXAMEN**

QUINZAINE UNIVERSITAIRE



QUINZAINES UNIVERSITAIRES

LA REVUE MENSUELLE DU SNALC
#1453 - JUIN 2021

SOMMAIRE

4 DOSSIER DU MOIS

- 4 ▶ **La protection des personnels**
- 5 ▶ Agents victimes d'incivilité ou d'agression
 - ▶ Le harcèlement moral au travail
- 6 ▶ Agents visés par une plainte
 - ▶ Le projet de loi sur les « principes républicains » renforce la protection des personnels
 - ▶ La médecine de « privation »
- 7 ▶ La protection fonctionnelle
- 8 ▶ Les missions de la cellule juridique du SNALC
 - ▶ La protection juridique GMF
 - ▶ Mobi-SNALC : accompagner et protéger
 - ▶ Les 10 recommandations du SNALC pour être plus fort au travail

9 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 9 ▶ L'EPS à bout de souffle
 - ▶ L'insuffisance professionnelle

10 LES PERSONNELS

- 10 ▶ Personnels BIATSS : collègues d'experts ou CAP ?
 - ▶ VS et états de services sur i-Prof en lettres classiques
- 11 ▶ Congé parental : double peine pour les contractuels
 - ▶ AESH : nouvelle journée d'action nationale jeudi 3 juin
 - ▶ Ne l'oubliez pas !

12 SYSTÈME ÉDUCATIF

- 12 ▶ Formations en ligne Canopé : une offre orientée et lacunaire
 - ▶ Pourquoi l'ENA ?
- 13 ▶ La recherche du temps perdu
 - ▶ Grand oral : ce totem qui met à bout

14 COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

15 BULLETIN D'ADHÉSION

snalc

www.snalc.fr

SNALC - BP 629 - 4 RUE DE TRÉVISE - 75421 PARIS CEDEX 09

Nous écrire (académies, mensualisés, changements, codes, reçus fiscaux...):
www.snalc.fr, bouton « ÉCRIRE AU SNALC »

Directeur de la publication et Responsable publicité : **Jean-Rémi GIRARD**
Rédacteur en chef : **Marie-Hélène PIQUEMAL**
Tél : 06.16.33.48.82 - mh.piquemal@snalc.fr
Mise en page : **ORA**

Imprimé en France par l'imprimerie **Compédit Beaugard s.a.** (61),
labellisée **Imprim'Vert**, certifiée **PEFC** - Dépôt légal 2ème trimestre 2021
CP 1025 S 05585 - ISSN 0395 - 6725

Mensuel 14 € - Abonnement 1 an 125 €.

ACTUALITÉ

INFO À LA UNE

LE SNALC À PORTÉE DE MAIN



téléchargez l'application SNALC
gratuite et pratique :



Ou en scannant le QR CODE
depuis votre téléphone :



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

BACCALaurÉAT : PIToyABLE

Après une concertation des syndicats représentatifs, dont le **SNALC**, effectuée au tout dernier moment et essentiellement pour la forme, le ministre vient d'annoncer le maintien de toutes les épreuves, avec des adaptations qui pour certaines sont purement scandaleuses.

On s'assoit sur le pédagogique pour faire prévaloir le symbole politique. Pour sauver la réforme, on construit une épreuve Potemkine, dont les consignes d'évaluation seront sans nul doute dégoûtantes de « bienveillance ».

Sur la philosophie, le ministre a cédé au populisme, en choisissant de conserver la meilleure note entre l'épreuve terminale et le contrôle continu. Cette « solution » n'est justifiée par rien. Soit le ministère estime que l'épreuve peut se tenir, et alors elle doit se tenir normalement, avec un plus grand choix de sujets. Soit elle ne le peut pas, et alors on doit faire comme l'an dernier. Le **SNALC** avait clairement exprimé son rejet du procédé.

La courte annonce sur l'oral de français (choix entre deux textes) est en revanche tout à fait acceptable, comme l'adaptation de l'épreuve écrite (deux séries de sujets) qui figure dans la lettre du ministre adressée aux personnels.

Enfin, le **SNALC** remarque que Jean-Michel Blanquer a été plein d'attention pour la voie professionnelle, rappelant bien qu'« il faut également parler du bac pro »... avant de ne rien en dire du tout à l'antenne. ■

Pour le grand oral, on maintient sans changement ou presque l'épreuve la moins bien préparée par les élèves comme par les examinateurs (voir notre enquête).

Par **Jean-Rémi GIRARD**, président du SNALC, le 5 mai 2021

MISE EN EXAMEN



Il y aura donc des épreuves du bac, du brevet, du CAP, du BTS. Après une consultation express où le ministre a suivi ceux qui étaient de son avis (voir p.13), les examens 2021 auront bien lieu. Peu importe qu'on trafique en amont les épreuves à un tel point que cela fait passer le contrôle continu intégral pour le summum de l'exigence : les personnels organiseront, les élèves composeront, et les professeurs corrigeront. Et ensuite, en philosophie et en voie professionnelle, on jettera la moitié de leur travail à la poubelle, au nom de la bienveillance. Mais le symbole politique est là : c'est l'essentiel. On remarquera qu'on n'a jamais autant défendu les épreuves terminales dans les discours que depuis qu'on a imposé du contrôle continu dans le fonctionnement du bac. D'après notre ministre, une part de l'« esprit français » résiderait même dans l'épreuve du grand oral, rien que ça... Au-delà du fait que l'esprit français s'est passé de cette épreuve pendant fort longtemps, au vu des conditions de préparation des élèves et des personnels à ce machin, cela n'est pas très flatteur pour notre pays.

Mais si l'on examine cette année de manière plus globale, on peut constater que les examens sont loin d'être le seul domaine qu'il convient d'instruire. Fidèle à sa promotion de l'oral par rapport à l'écrit, le ministère a beaucoup dit, mais peu acté sur le papier. Les grands discours sur l'inclusion ont du mal à se concrétiser sur le plan salarial pour les AESH. On a beaucoup promis aux directeurs d'école, avant de vider progressivement une proposition de loi (qui joue les prolongations) de la plupart de ses effets concrets positifs. Quant à la revalorisa-

tion historique des enseignants et à sa loi de programmation, même les députés n'y croient plus. On ne parlera pas des accommodements déraisonnables passés entre le ministre et le calendrier. Annonces du Grenelle en février, vaccination en mars, autotests début mai : tout s'est déroulé exactement comme communiqué, au jour près. Les professeurs d'EPS peuvent en témoigner : quand le ministre annonce quelque chose, c'est du solide et du durable !

Le SNALC ne se contente pas d'examiner, cela dit. Il propose, il milite, il agit, que ce soit seul ou accompagné. Il soutient les mouvements des AED et des AESH ; il a contribué à ce que le ministère se rappelle qu'il avait des personnels sociaux. Il a su mettre dans le débat les conditions de travail et de rémunération des agents de l'Éducation nationale. Et si l'on peut toujours trouver quelques grincheux qui continuent d'entonner la rengaine du « ces-feignants-toujours-encvacances », on constate que la parole du SNALC produit des effets certains, elle. Le discours médiatique ambiant, même dans des médias généralement peu amènes pour nos métiers, a clairement évolué. Plus que jamais, le SNALC est à vos côtés pour vous défendre, depuis votre lieu de travail jusqu'à France 2. Face à un ministère qui tente souvent de masquer les preuves de ses mensonges, nous savons être des avocats efficaces, pour la simple et bonne raison que nous travaillons et que nous connaissons toujours le dossier. ■

*Le président national, Jean-Rémi GIRARD,
Paris, le 17 mai 2021*



LA PROTECTION DES PERSONNELS

Dossier rédigé par **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC.

Avec la collaboration de **Laurent BONNIN**, responsable national de la cellule juridique, **Jean-Pierre GAVRILOVIC**, secrétaire national chargé du développement et de la communication et **Maxime REPERT**, secrétaire national chargé des conditions de travail et du climat scolaire.

L'assassinat de Samuel Paty a bouleversé nos cœurs. Au-delà de l'émotion, il semble avoir provoqué une prise de conscience politique et collective d'un phénomène sous-estimé dans l'Éducation nationale : le niveau grandissant de risques auquel nous exposent nos métiers, de l'incivilité devenue ordinaire à l'acte d'une violence inouïe.

Face à la dégradation des conditions de travail pouvant aller jusqu'à la mise en danger de ses personnels, l'Éducation nationale propose des outils et dispositifs qui restent hélas méconnus, lourds, lents... bref pas vraiment adaptés. Souvent, la situation impose une réaction rapide et efficace. Or, il faut reconnaître que cette efficacité dépend souvent d'une procédure tortueuse qui se perd dans les méandres d'une administration déjà très encombrée où la réponse institutionnelle

tarde à venir, voire n'arrive jamais. C'est par exemple le cas pour la protection fonctionnelle.

Ces outils et lois sont cependant en train d'évoluer. Plusieurs guides sur le harcèlement et plus largement la santé et la sécurité au travail ont été publiés ; le Grenelle de l'Éducation a consacré un atelier à la protection des personnels (et des valeurs de la République) ; le projet de loi sur « les principes républicains » s'est enrichi quant à lui d'un volet consacré à la protection des agents.

Alerté depuis longtemps sur ces atteintes croissantes à l'égard des personnels, le SNALC n'a pas attendu pour réagir et proposer à ses adhérents des solutions rapides et efficaces afin de les accompagner et de les protéger. Il a été le premier, dès 2007, à inclure dans l'adhésion un accord de protection juridique avec la GMF. Il est aujourd'hui le seul à avoir développé un dispositif exclusif d'accompagnement face à la souffrance au travail notamment, mobi-SNALC, et s'est doté d'une cellule juridique en partenariat avec un avocat expérimenté sur toutes les questions liées aux risques de nos métiers. Pour le SNALC, la santé et la protection des personnels sont des priorités qui exigent la plus grande attention. ■

AGENTS VICTIMES D'INCIVILITÉ OU D'AGRESSION

L'agression verbale ou physique d'un personnel en exercice est un événement grave qui impose une réponse de l'institution, parfois au niveau judiciaire, et des mesures d'accompagnement de la victime. Votre direction peut vous indiquer la liste des dispositifs d'assistance et des personnes ressources.

Vous devez rédiger un rapport écrit détaillé et objectif, éventuellement accompagné de témoignages. Sans ce signalement, il n'y a pas d'atteinte, et donc pas de réponse.

Les faits de violence physique ou verbale d'un élève entraînent une procédure disciplinaire à l'initiative du chef d'établissement, qui doit en informer l'agent victime, et à laquelle sont associés les parents. Tout personnel de l'établissement peut demander la saisine du conseil de discipline (obligatoire pour les atteintes physiques) par le chef d'établissement, qui doit motiver par écrit son refus le cas échéant.

Selon la gravité des atteintes, les sanctions peuvent aller de l'avertissement à

l'exclusion de la classe ou de l'établissement, avec ou sans sursis, temporaire ou définitive : cette dernière relève exclusivement du conseil de discipline.



Le dépôt de plainte ou la main courante sont des démarches officielles auprès de la police ou de la gendarmerie pour informer la justice d'une infraction pénale.

Notez que, selon l'article 40 du Code de procédure pénale, tout fonctionnaire doit signaler immédiatement au Parquet les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime (agression, insultes racistes...).

Une **main courante** dénonce et date les faits sans déclencher de poursuites. Les infractions seront tout de même transmises au procureur.

Une **plainte** déposée le plus rapidement possible permet de signaler un comportement illégal et d'éviter que d'autres ne soient victimes à leur tour ; c'est aussi le moyen d'être reconnu comme victime et de percevoir à ce titre une indemnisation éventuelle. C'est enfin l'acte qui déclenchera une enquête en vue d'identifier les auteurs de l'infraction et de les

faire condamner. Un membre de l'équipe doit accompagner l'agent victime en cas d'agression physique lors de la consultation médicale et du dépôt de plainte. ■

LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Le harcèlement est un ensemble d'agissements répétés (même s'il est arrivé qu'un seul acte, par sa gravité, suffise pour caractériser un harcèlement moral discriminatoire, voir plus bas) qui ont pour objet ou pour effet « une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel. »

Le harcèlement discriminatoire est exercé en raison de critères de discrimination interdits par la loi : âge, apparence physique, religion, orientation sexuelle, handicap, patronyme, activités syndicales, opinions politiques, origine, expression linguistique...

L'agent victime doit fournir les indices présumant l'existence du har-

cèlement ; la charge de la preuve du contraire revient alors au défendeur. L'employeur a l'obligation d'accorder la protection fonctionnelle dans les situations avérées.



La loi protège l'ensemble des personnes qui ont subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement, mais aussi celles qui ont exercé un recours ou engagé une action pour faire cesser les agissements et celles qui ont témoigné. Elle organise également une protection

contre toute mesure de rétorsion (recrutement, titularisation, évaluation, promotion, affectation...) en lien avec le harcèlement.

Un agent ne peut être sanctionné disciplinairement à la suite d'une dénonciation publique de faits constitutifs de harcèlement moral, même si cette dénonciation discrédite l'administration, sauf s'il manque à son devoir de réserve notamment en usant de descriptions ou de critiques manifestement abusives au regard de la réalité des faits.

En cas de situation d'urgence et d'atteinte grave et illégale, l'agent victime peut avoir recours à la procédure d'urgence du référé-liberté. Le juge a alors l'obligation de statuer dans les 48h, au lieu du délai de jugement d'un recours contentieux classique de 10 mois environ. ■

Article rédigé d'après
Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la FP (2017).
Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la FP.



AGENTS VISÉS PAR UNE PLAINTE

Les métiers de service public exposent les agents dans leurs relations avec les usagers. Les réseaux sociaux mélangent réalité et fiction et traitent l'anodin comme grave – et inversement – et la judiciarisation des rapports a pris le pas sur le dialogue. C'est ainsi que des personnels se retrouvent visés par un dépôt de plainte ou des critiques virulentes.

Quel que soit le degré de gravité des faits reprochés, une plainte est ressentie comme une remise en cause de son professionnalisme et de son intégrité. Elle provoque a minima du stress et une déstabilisation pouvant aller jusqu'à des conduites suicidaires. Une grande vigilance s'impose pour répondre aux besoins de l'agent incriminé dont la détresse ne sera pas forcément perceptible.

Dès que la personne incriminée en est infor-

mée, un entretien dans un cadre rassurant et garantissant la discrétion est planifié par l'administration dont l'attitude doit rester bienveillante et rigoureuse. Elle informe l'agent des dispositifs d'accompagnement et de protection et s'assure qu'il ne reste pas isolé, y compris en prenant contact avec ses proches.

Au cours de cet entretien, l'agent doit être accompagné de préférence par un représentant syndical et un collègue de confiance. Le SNALC connaît parfaitement ces démarches et accompagne régulièrement les personnels en difficulté.

L'administration transmet un compte rendu de l'entretien au DRH, qui informe le médecin et le psychologue ou l'assistant social vers qui sera orienté l'agent pour bénéficier d'une assistance matérielle et psychologique anonyme, voire physique à sa demande (notamment pour se rendre à la convocation des services judiciaires). Le DRH peut décider de suspendre l'agent de ses fonctions à titre de protection, ou de l'affecter temporairement dans un autre service, avec son accord.

La présomption d'innocence prévaut tant que sa culpabilité n'a pas été déclarée par le tribunal. Sauf en cas de faute personnelle détachable du service, l'agent a droit à la protection fonctionnelle.

En cas de dénouement favorable, l'autorité administrative doit assurer sa réhabilitation et sa réintégration avec son accord. Elle informe la communauté et les parents que l'agent a

été victime d'une plainte infondée, sans pour autant permettre d'identifier les plaignants ni révéler les faits à l'origine de la plainte. ■

LA MÉDECINE DE « PRIVATION »

Dans l'Éducation nationale, nous avons une médecine dite « de prévention » dont le rôle est de prévenir les risques professionnels et d'assurer le suivi des agents. C'est l'Arlésienne de l'éducation pour plusieurs raisons :

- ▶ 84 médecins de prévention seulement pour plus de 1,16 millions de personnels en 2019 (soit 1 médecin pour 13 800 personnes environ). À titre de comparaison, il y a proportionnellement plus de vétérinaires (69 + conventionnés) pour suivre les animaux du ministère des armées...
- ▶ Le médecin n'émet que des recommandations qui peuvent ne pas être suivies par l'administration (ex : allègement de service).
- ▶ Une seule visite médicale obligatoire, en début de carrière. Du coup, pas de possibilités d'effectuer un suivi régulier des agents et surtout une prévention efficace des risques psycho-sociaux (RPS), afin de prévenir burn-out et suicides. ■

LE PROJET DE LOI SUR LES « PRINCIPES RÉPUBLICAINS » RENFORCE LA PROTECTION DES PERSONNELS

Lundi 12 avril 2021, le Sénat a adopté avec modifications le projet de loi n° 3649 confortant le respect des principes de la République. L'article 5 de ce projet de loi prévoit d'apporter des modifications sur deux articles de la loi « Le Pors » du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui étendent le champ des signalements et renforcent la protection des personnels.

L'ÉLARGISSEMENT DES MOTIFS DE SIGNALEMENT

À la liste des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, l'article 5 du projet de loi ajoute désormais les agents victimes « **d'atteintes volontaires à leur intégrité physique** », « **d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.** »

L'évocation de « *tout autre acte d'intimidation* » est une reprise de l'article 4 du projet qui crée ainsi une nouvelle infraction dans

l'article 433-3-1 du Code pénal, punie de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende « *à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service.* »

LE RENFORCEMENT ET L'ACCÉLÉRATION DE LA PROTECTION DES AGENTS

« Lorsqu'elle est informée, par quelque

moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque. »

Selon l'exposé des motifs, cet amendement vise à accélérer la procédure dans les cas les plus graves, y compris en l'absence de demande formelle de l'agent, dès lors que pèse un risque d'atteinte grave à son intégrité physique. Elle permet ainsi de lever les obstacles, notamment administratifs, qui ralentiraient la mise en œuvre immédiate de toute mesure de protection et de soutien. ■

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration a l'obligation de protéger ses agents, titulaires ou non, attaqués dans l'exercice de leurs fonctions, même si leur comportement n'a pas été entièrement satisfaisant.

Cette protection intervient essentiellement dans deux cas :

- ▶ **en cas de mise en cause et de poursuites pénales pour une faute de service** – donc commise dans l'exercice de ses fonctions pendant le service en dehors de tout intérêt personnel – ou des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. L'administration apprécie elle-même le caractère de la faute, personnelle ou de service, indépendamment de la qualification pénale par l'instruction.
- ▶ **en cas d'attaques** telles que menaces physiques, verbales ou écrites, violences, injures, diffamations ou outrages, etc. qui sont réelles (dont la matérialité est établie), dirigées contre la personne ou les biens de l'agent, dans l'intention de lui nuire en raison de ses fonctions. C'est la situation que nous allons examiner en suivant.

La demande – L'agent victime d'une attaque formule sa demande de protection auprès de son administration et sous couvert de sa hiérarchie dans un courrier où il précise les faits et, si possible, avant d'intenter une action contre l'auteur des attaques ou dès qu'il a connaissance d'une action contre lui. Cela évite d'avancer les frais d'avocat et le montant des condamnations civiles. La protection fonctionnelle doit être demandée à chaque étape de la procédure (première instance, appel, cassation).

Octroi ou refus de la protection – L'administration devra dans toute la mesure du possible apporter dans les meilleurs délais une réponse écrite en indiquant les modalités de son octroi, les moyens matériels et l'assistance juridique pour assurer la défense de l'agent. Le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration vaut rejet de la demande. Le refus doit être explicite, motivé et comporter la mention des voies et délais de recours.

Les frais et honoraires d'avocat – L'agent est libre du choix de son avocat mais doit s'informer auprès de l'administration des conditions de la prise en charge des frais d'avocat, pour tout ou partie. Une convention d'honoraires entre l'avocat et l'administration évitera les dépassements d'honoraires et permettra de vérifier la bonne exécution des prestations.

La prise en charge des frais de justice – S'il n'a pas bénéficié de l'avance de frais, l'agent victime bénéficie du remboursement par son administration des frais couvrant les montants des honoraires de son avocat, des consignations éventuellement réclamées, des frais d'expertise et d'huissier engagés pour l'exécution de la décision rendue à son profit, des frais de déplacements, ainsi que ceux de son avocat, nécessités par la procédure judiciaire.

Les autorisations d'absence – L'administration accorde les autorisations d'absence nécessaires pour la procédure (convocations, entretiens avec les avocats,

surveillance du domicile...), son soutien moral (communiqué, écoute...) et sa prise en charge médico-sociale immédiate.

L'indemnisation du préjudice par l'administration – La protection accordée ouvre droit au paiement par l'administration des sommes couvrant d'une part la réparation du préjudice, indépendamment de l'action de l'agent contre l'auteur, et d'autre part l'indemnisation que l'auteur n'aurait pas versée à l'agent – par insolvabilité ou refus. L'agent en fait la demande par courrier détaillant la réalité du préjudice matériel, moral, corporel (arrêts de travail, frais médicaux, pension d'invalidité...), que l'administration évalue sous le contrôle du juge administratif.

Extension de la protection à certains ayants droit – Deux cas d'extension de la protection sont prévus pour les conjoints, enfants et ascendants directs qui, du



audiences, réunions de travail organisées par l'administration...).

Les actions de prévention et de soutien – L'administration doit d'abord faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé, puis soutenir l'agent et éviter toute aggravation du préjudice. Elle assure sa sécurité (changement de numéro de téléphone ou de mail, de service,

fait des fonctions de l'agent, ont été victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages ; ou lorsque l'agent est décédé dans l'exercice de ses fonctions. ■

Références
Loi « Le Pors » n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 11).
Circulaire FP n°2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État.

LES MISSIONS DE LA CELLULE JURIDIQUE DU SNALC

La cellule juridique du SNALC intervient dans le conseil pré-contentieux aux adhérents, à trois conditions :

- ▶ Qu'il y ait un litige à régler entre l'adhérent et son administration (ORS, accident de service, avancement, congés de maladie, incidents, sanctions...) impliquant ou pas un tiers.
- ▶ Que ces différends ne soient pas déjà couverts par la protection juridique de la GMF (voir encadré).
- ▶ Que toutes les voies de recours amiable, gracieux ou hiérarchique, aient été mises en œuvre localement sans succès.

La cellule peut alors être saisie, idéalement par un président académique pour le compte d'un adhérent, via l'adresse jurisnalc@snalc.fr. Selon les éléments, elle examine si l'agent est en capacité et a intérêt à agir auprès des tribunaux administratifs ; si le ministère d'un avocat est à envisager. Elle émet des conseils et un avis circonstancié, en s'appuyant si nécessaire sur celui de Maître Colmant, avocat partenaire du SNALC.

Par ailleurs, la cellule peut être missionnée pour le compte du syndicat. Elle peut étudier des mesures de droit et leurs conditions d'application à des événements ou à des contextes particuliers, comme cela a été le cas du droit de retrait lors de l'épidémie de Covid.

Enfin la cellule agit aussi en matière de formation pour elle-même ou pour des responsables du SNALC qui le souhaiteraient. Elle proposera progressivement des fiches juridiques utiles à tous, accessibles sur le site. ■



LA PROTECTION JURIDIQUE GMF

Chaque adhésion au SNALC ouvre droit à une protection juridique, dans le cadre de l'exercice de la fonction professionnelle ou syndicale. Elle permet d'obtenir des conseils, une assistance pour résoudre un litige et la prise en charge de frais de procédures concernant des différends essentiels qu'elle garantit :

- ▶ En défense pénale: infractions sans faute de l'agent, diffamation, dénonciation calomnieuse, outrage ou injures publiques, harcèlement moral, en tant que victime ou mis en cause ;
- ▶ En défense civile : menace de crime ou de délit, violence volontaire subie, dégradation ou destruction de biens ;
- ▶ Lors de procédures disciplinaires. ■

MOBI-SNALC : ACCOMPAGNER ET PROTÉGER

Le SNALC, à travers ses nombreuses publications, et depuis plusieurs années, dénonce la souffrance gangrénant de plus en plus l'Éducation nationale. La dégradation de nos conditions de travail n'est un secret pour personne. Cela touche l'ensemble des personnels et pousse de plus en plus de personnes à partir, ou à envisager du moins de le faire. Face à ce phénomène, nous avons créé Mobi-SNALC, un dispositif unique dans le paysage syndical.



Il permet aux adhérents de bénéficier gratuitement non seulement d'entretiens personnalisés dans le cadre d'un souhait de mobilité mais aussi d'un suivi en coaching et/ou sophrologie.

Avec le recul de plusieurs années, nous nous rendons compte du caractère indis-

pensable de cet outil.

Dans l'accompagnement de nos collègues, nous avons pu observer principalement :

- ▶ Ceux qui ont un projet défini/idée de mobilité.
- ▶ Ceux qui sont en grande souffrance, se sentant perdus et ne sachant pas vraiment dans quelle direction s'orienter.

Dans tous les cas, nous ressentons ce besoin des collègues de se sentir accompagnés, soutenus, protégés.

Des besoins auxquels répond naturellement mobi-SNALC en proposant une écoute et des points de repères. Cela montre, une fois de plus, qu'avec le SNALC, vous n'êtes plus seul(e). ■

LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

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

Lire les 10 recommandations sur snalc.fr/national/article/3489/



L'EPS À BOUT DE SOUFFLE

Par **Laurent BONNIN**,

secrétaire national du SNALC chargé de l'EPS

Depuis 14 mois, l'EPS subit tous les deux mois des bouleversements majeurs. Le calcul des formes prises par la discipline est simple. Installations, activités, objectifs, contenus, modalités, limitations ont été modifiés 7 fois. Cette politique du yo-yo a sans cesse anéanti des efforts d'adaptation renouvelés et a fait fi des conditions de travail et de l'épuisement d'une profession à bout de souffle.

Le 18 janvier, l'EPS était sortie des gymnases, limitée dans sa 5^e version à des pratiques extérieures en plein froid. Le 22 mars, alors que le gouvernement décidait d'un 3^e confinement, et resserrait les restrictions sanitaires, le retour, étrangement contradictoire, à des activités intérieures, sans contacts et de faible intensité, était à nouveau possible. Le 28 avril, toujours sans aucune concertation et complètement à rebours des annonces de réouvertures

d'espaces sociaux et culturels annoncées courant mai, l'EPS était à nouveau mise à la rue, replaçant dans une pression inadmissible les collègues qui jonglent à nouveau entre l'enseignement à distance et la recomposition d'une EPS en présentiel et en extérieure imposée pour le 3 mai.

Sans que les organisations syndicales en soient averties au préalable, des mails sont expédiés par des inspections aux collègues le **samedi 1^{er} mai** ; ils annoncent la mise en oeuvre d'un énième protocole et un revirement de situation pour le 3 mai qui ruine au passage les derniers efforts accomplis...

Outré, le SNALC a immédiatement condamné par voie de presse cette communication et cette gestion calamiteuses, plus proches d'un 1^{er} avril que d'un 1^{er} mai.



En agissant dans l'urgence, dans l'irrespect du droit au repos, du droit à la déconnexion, en pleins congés hebdomadaires, un 1^{er} mai, en cette journée de célébration des droits acquis par le monde du travail, de telles **méthodes de management** pourfendent la confiance et la bienveillance hautement revendiquées par notre ministre, malmènent sans vergogne toute une profession et offensent considérablement notre Histoire. ■

L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Par **Francisco LOPEZ-FALCON**, membre du Bureau académique du SNALC de Strasbourg

L'insuffisance professionnelle est un des motifs pouvant conduire au licenciement d'un fonctionnaire. Les licenciements prononcés à ce titre restent rares : 13 en 2018 et 16 en 2019, selon les rapports annuels sur l'état de la fonction publique.

Il s'agit, selon la jurisprudence, de « l'inaptitude à exercer les fonctions d'un grade par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade ». L'insuffisance professionnelle ne peut pas reposer sur des défaillances ponctuelles ni être constatée dans d'autres fonctions que celles occupées par l'agent. Elle ne peut d'ailleurs en

aucun cas être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent.

En outre, l'insuffisance professionnelle ne doit pas être confondue avec un comportement fautif relevant d'une sanction disciplinaire. La procédure est toutefois similaire à celle prévue en matière disciplinaire, en faisant appel au conseil de discipline qui est chargé d'apprécier la réalité de l'insuffisance professionnelle.

La différence de la faute disciplinaire, pour laquelle toute une panoplie de sanctions est prévue (de l'avertissement au blâme, en passant par

l'exclusion temporaire, voire la révocation), l'insuffisance professionnelle prévoit uniquement le reclassement ou le licenciement de l'agent.

Les mesures adoptées suite à la crise sanitaire (fermeture des établissements scolaires, enseignement à distance) ont mis

en difficulté un grand nombre d'agents, enseignants ou autres, dans les modalités d'exercice de leurs missions. Les collègues ont fait, malgré tout, des efforts remarquables pour s'adapter et pour assurer la continuité pédagogique et le fonctionnement régulier de tous les services. Une adaptation à marche forcée, sans formation et sans équipement adéquats, qui a pu parfois faire soupçonner des erreurs ou manquements. Ces erreurs ne doivent, sous aucun prétexte, venir nourrir des reproches sur la manière de servir des agents.

Le SNALC sera très vigilant sur cette question et les collègues confrontés à ces situations sauront compter sur notre plus ferme soutien. ■



VS ET ÉTATS DE SERVICES SUR I-PROF EN LETTRES CLASSIQUES

Par **Cécile DIENER-FROELICHER**, responsable des Lettres classiques pour le SNALC

À sa demande, le SNALC a enfin été reçu le 19 avril 2021 lors d'une visioconférence par le cabinet du ministre et la DGRH au sujet du problème récurrent des ventilations de services et états de services sur i-Prof mentionnant un service en lettres classiques (support définitif) pour les heures de langues anciennes et un complément de service en lettres modernes dans le même établissement pour les heures de français.

Après une présentation, par Jean-Rémi Girard, président national, et moi-même, de la situation et des incidences possibles de telles formulations sur les affectations, Mme Bourhis, Conseillère sociale du Ministère, a tenu à lever les craintes des professeurs de Lettres classiques : *il n'est pas – et n'a jamais été – question de les « réduire » à l'enseignement des langues anciennes ni de leur ôter toute légitimité à enseigner la langue et la littérature françaises.*



Mme Saigne, représentant la DGRH, a confirmé que **cette façon de présenter le service d'un professeur de Lettres classiques n'avait pas lieu d'être.** A partir des éléments de terrain fournis par le SNALC, elle va chercher à identifier l'origine de ce problème afin qu'il n'y ait, à l'avenir, plus de confusion possible.

Dans l'attente de ces conclusions, le SNALC a réaffirmé sa demande de consignes claires en direction des rectorats et chefs d'établissement, afin de mettre un terme aux situations tendues que connaissent les professeurs de Lettres classiques sur le terrain.

Nous invitons à nouveau tous les collègues qui rencontreraient des difficultés de cet ordre à se rapprocher de leur section académique SNALC et à les signaler à l'adresse : lettresclassiques@snalc.fr ■



PERSONNELS BIATSS : COLLÈGES D'EXPERTS OU CAP ?

Par **Frédéric ÉLEUCHE**, secrétaire national chargé des personnels BIATSS

Un peu plus chaque jour, nos collègues sont confrontés à une situation étonnante : leurs vœux de mutation, leurs candidatures aux listes d'aptitude et aux tableaux d'avancement ne sont plus traités par les commissions administratives paritaires habituelles. Depuis la loi du 6 août 2019 portant transformation complète de la fonction publique, elles existent toujours mais elles ne peuvent plus qu'examiner leurs recours ou intervenir en commission disciplinaire.

Contrairement à ce qu'on peut entendre ici ou là, le SNALC étant représentatif pour avoir obtenu de siéger au comité technique ministériel est habilité à défendre tout agent contestataire, quel que soit le nombre de sièges éventuellement obtenus dans la commission paritaire compétente à l'égard du corps de personnels concerné.

À la suite de cette loi, le ministère a publié des lignes directrices de gestion (L.D.G.) relatives

à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé. On y lit les conditions d'avancement de grade, les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, les procédures de promotion « transparentes » qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de

carrière des agents. Ces L.D.G. prévoient que le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents des filières A.T.S.S., I.T.R.F. et BIBLIO.

Pour ce faire, il a fait appel à des experts choisis parmi des candidats volontaires, non élus évidemment, dans l'idée de « démontrer aux personnels que les décisions

“ LE SNALC ÉTANT REPRÉSENTATIF POUR AVOIR OBTENU DE SIÉGER AU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL EST HABILITÉ À DÉFENDRE TOUT AGENT CONTESTATAIRE. ”

d'avancement au choix resteront guidées par le respect des dispositions législatives et réglementaires

rappelées dans les L.D.G. ». Mais les critiques furent telles, en particulier du SNALC qui souligna l'effet désastreux engendré par ces nouvelles dispositions, que le directeur général des ressources humaines préféra reporter la création de ces collèges d'experts. Une nouvelle réunion du groupe de travail ad hoc fut annoncée sans date. ■

CONGÉ PARENTAL : DOUBLE PEINE POUR LES CONTRACTUELS

Par **Danielle ARNAUD**, secrétaire nationale du SNALC chargée des contractuels et **Philippe FREY**, vice-président du SNALC

Depuis le décret 2020-529 du 5 mai 2020, le congé parental est accordé aux fonctionnaires par périodes de 2 à 6 mois renouvelables, tandis que pour les contractuels il reste octroyé par périodes de 6 mois renouvelables, jusqu'à la durée maximale autorisée.

En plus d'une durée très - trop - longue sans salaire, cette période minimale de 6 mois est d'autant plus inintelligible, excepté pour les agents en CDI, que les contractuels ont des CDD de 1 an maximum (hormis les AESH) et qu'un congé parental ne peut repousser la période d'engagement restant à courir.

Ainsi, la quasi-totalité d'entre eux renonce à ce droit, par peur d'un non-renouvellement et *in fine* d'une interruption entre 2 CDD successifs supérieure à 4 mois leur faisant perdre toute l'ancienneté cumulée, indispensable pour l'ouverture de certains droits. En effet, l'Administration refuse de renouveler des contractuels en congé parental ; c'est d'ailleurs la même punition pour les contractuelles en CDD et en congé maternité ! Par contre, si les contractuels pouvaient eux aussi choisir une période inférieure à 6 mois, beaucoup demanderaient un congé parental, et sans risque d'être pénalisés.

Par cette différence de traitement de ses



© iStock - damiradic

personnels, l'Administration fait état de son peu de considération pour les contractuels.

Par ailleurs, la plupart des titulaires qui optent pour un congé parental, choisissent de terminer ce congé entre le 30 juin et la veille de la date des congés d'été, afin d'être rémunérés pendant les grandes vacances, et ne reprendre qu'à la rentrée de septembre. Stratégie financière que l'on peut comprendre mais qui se fait trop souvent au détriment des contractuels qui les remplacent. Ces derniers se voient

ainsi privés d'un contrat jusqu'au 31 août (lorsqu'ils ont débuté leur remplacement avant le 1^{er} octobre puisque le congé parental fait souvent suite à un congé maternité) et donc d'un salaire en juillet et août.

Par conséquent, si vous êtes titulaire, que l'inégalité des droits vous interpelle encore un peu et que vous ne cautionnez pas une Éducation nationale à deux vitesses, lorsque vous prenez un congé parental, veillez à ce qu'il se termine le jour des grandes vacances. ■

AESH : NOUVELLE JOURNÉE D'ACTION NATIONALE JEUDI 3 JUIN

Pour l'augmentation des salaires,
un vrai statut et l'abandon des PIAL !

Tant que le ministre s'obstinera à ne pas améliorer les conditions d'emploi et à ne pas augmenter les salaires des AESH, le SNALC s'obstinera à appeler à la grève et à la mobilisation des AESH.

Lire l'appel à la grève : snalc.fr/national/article/6649/

NE L'OUBLIEZ PAS !

8 avril
2021

Cadre de gestion concernant le recrutement et l'emploi des professeurs contractuels alternants inscrits en master MEEF : consulter le BOEN n° 14 du 8 avril 2021.

29 avril
2021

Au BO n° 17 du 29 avril 2021 :

- Affectation en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours du second degré - rentrée de septembre 2021.
- Mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale - rentrée scolaire de février 2022.
- Affectation à Wallis-et-Futuna des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale - rentrée scolaire de février 2022.

6 mai
2021

Décharges de service des directeurs d'école : consulter le BOEN n° 18 du 6 mai 2021.

13 mai
2021

Avancement au grade de la hors-classe des maîtres contractuels ou agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat relevant des échelles de rémunération des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des professeurs des écoles et accès à la liste d'aptitude des chaires supérieures - année 2021 : consulter le BOEN n° 19 du 13 mai 2021.

POURQUOI L'ENA ?

Par **Frédéric SEITZ**,
président du SNALC de l'académie de Versailles

Le SNALC défend les concours car ils ouvrent aux voies d'excellence, garantissent savoir et compétence. Par le sacrifice de l'ENA à la haine portée contre ceux qui possèdent des qualités éminentes, nos dirigeants - qui, paradoxalement, en sont souvent issus - privent l'État de ses meilleurs cadres pour l'avenir.

École Nationale d'Administration résume avec éclat l'idéal de la méritocratie républicaine. Les meilleurs de la nation, tous mis sur un pied d'égalité par le concours, peuvent intégrer un corps d'administrateurs d'élite dont la vocation est uniquement de servir l'intérêt général.

Les concours de recrutement de l'Éducation nationale, au sommet desquels figure l'agrégation, choisissent également parmi les meilleurs étudiants ceux qui sauront le mieux former, grâce à leur savoir et à leurs qualités intellectuelles, les jeunes esprits. Le SNALC défend cette conception de l'enseignement, dont la réforme du collège et du lycée appauvrit le contenu, mais avec des formules ronflantes, et sans craindre le paradoxe. Ainsi le bac Blanquer instaure « un grand oral », avatar flou de l'épreuve de l'ENA condamnée à mourir.

Le futur institut du service public qui absorbera l'ENA mélangera des fonctionnaires de niveaux d'études disparates. Les meilleurs étudiants accepteront-ils plusieurs années d'efforts et de sacrifices pour préparer un concours très difficile sans intégrer immédiatement, en cas de succès, l'élite de la fonction publique ? Ils préféreront s'orienter directement vers le secteur privé, qui saura les attirer en leur offrant très vite des responsabilités importantes et les rémunérations correspondantes. L'Éducation nationale vit déjà cette fuite en raison de la déconsidération du métier d'enseignant, de la médiocrité des rémunérations et des perspectives de carrière.

La crise sanitaire a montré le courage, l'abnégation, la sagacité de ceux qui savent et ont fait fonctionner l'État, l'Hôpital, l'École. Pour la reconstruction à venir, mieux vaudrait reconnaître leur mérite et le valoriser, pour que la nation continue de bénéficier des plus hautes compétences et des meilleurs experts. ■



© ICC BY SA 3.0



FORMATIONS EN LIGNE CANOPÉ : UNE OFFRE ORIENTÉE ET LACUNAIRE

Par **Sylvie CHIARIGLIONE**, membre du Bureau national du SNALC

Le réseau CANOPÉ est une ressource intéressante. Il propose – entre autres outils - une multitude d'ateliers en ligne pour étayer nos pratiques de classe en présentiel et distanciel par la présentation de plateformes collaboratives intuitives, de stratégies pédagogiques diverses. Les horaires des sessions sont aléatoires permettant sur le principe à chacun de se connecter au gré de son emploi du temps. Les séances ne durent guère plus d'une heure ou deux. Des attestations de présence sont délivrées, elles peuvent agrémenter nos CV sur I-prof, gages de compétences acquises, de travail personnel accompli. Le contenu des stages nous est adressé sous forme de diaporamas, tutoriels ou bibliographies.

DÈS LORS, ON PEUT DIRE TOUT ET SON CONTRAIRE !

Aussi louable que soit l'initiative de l'offre, son canal « visio-conférencé » invite actuellement à la saturation donc au renoncement. Pour les plus courageux, encore faut-il que les horaires proposés, pourtant diversifiés, s'inscrivent dans un créneau de liberté en journée. Nos vies personnelles ne peuvent légitimement en soirée être sacrifiées sur l'autel du perfectionnement professionnel !

Le SNALC rappelle sa demande de temps de formation banalisés pour tous les personnels afin que cessent iniquité et précarité d'apprentissage quand dans le même temps le système scolaire est en proie à des bouleversements éducatifs certains !

AU ROYAUME DES FÉES, LA RÉALITÉ DEMEURE !

Le biais pédagogique des formations CANOPÉ s'inspire sans nul doute des chantiers en cours au Ministère – neurosciences, compétences numériques, classe inversée, inclusion, EDD,... L'intellectualisation des sessions grâce, par exemple, à la construction d'activités liées aux programmes, autrement dit des formations disciplinaires solides, n'est apparemment pas envisagée ! Tout est dans la dernière mode, le côté clinquant du gadget ou de la théorie fumeuse.

Le SNALC demeure sceptique sur la finalité de ces pratiques « ludifiantes ». La « gamification » de l'enseignement entraîne un appauvrissement cognitif et une perte d'autonomie intellectuelle certains. ■

LA RECHERCHE DU TEMPS PERDU

Par **Sébastien VIEILLE**,
secrétaire national du SNALC chargé de la pédagogie

L'inspection générale et le ministère consultent les organisations syndicales sur les adaptations ponctuelles nécessaires pour pallier les lacunes accumulées ces deux dernières années et éviter de nombreux naufrages d'élèves. Quelles sont les positions du SNALC ?

Bien sûr, le SNALC propose certaines adaptations des programmes, qui s'appuient sur les modifications que nous portions déjà lors de leur élaboration mais aussi sur les remontées dont nous disposons.

Pourtant, pour le SNALC, ce n'est pas nécessairement sur les programmes que doivent se concentrer les plus gros changements. Nous demandons purement et simplement que notre institution redonne

aux professeurs le temps d'enseigner.

REVOIR LE CALENDRIER DU LYCÉE

Le SNALC, depuis la mise en place de la réforme, a prévenu que le calendrier allait transformer les professeurs en lapins blancs le regard toujours rivé sur le cadran de la montre. La situation sanitaire a accéléré le rythme des aiguilles et alourdi la charge des lapins. Pour le SNALC, c'est sur la première vague des évaluations communes en première et le décalage des épreuves de spécialités de terminale que l'on peut et doit jouer. Si l'on ne modifie pas le calendrier ou, a minima, si l'on ne revient pas sur la définition des parties de programmes à traiter en vue des épreuves, on envoie élèves et professeurs dans le mur.

LE SENS DE L'ESSENTIEL

Mais que ce soit au lycée, au collège ou à l'école primaire, redonner du temps pour enseigner doit aussi passer par une vraie réflexion sur ce qui est essentiel. C'est pourquoi lors des auditions ministérielles,



le SNALC propose de mettre de côté tout ce qui rogne ce précieux temps comme les évaluations nationales, qui ne servent guère que de base statistique, les certifications comme PIX, ev@lang ou Cambridge, voire toutes les interventions chronophages et plus ou moins pertinentes d'associations diverses et variées...

Mettre de côté pour le moment, puis réfléchir réellement à l'intérêt réel de tout cela. ■

GRAND ORAL : CE TOTEM QUI MET À BOUT

Par **Sébastien VIEILLE**,
secrétaire national du SNALC chargé de la pédagogie

Le ministre l'a annoncé : le grand oral sera adapté (à peine), mais il sera. Sur quoi ou sur qui s'appuie-t-il pour prendre une telle décision ?

Avant que le ministre n'annonce sur France 2 que le grand oral serait maintenu mais que les candidats pourraient utiliser leurs notes de cours et présenter un document montrant ce qu'ils n'ont pu étudier pendant l'année, il avait réuni les syndicats qui s'étaient exprimés sur les aménagements pertinents à leurs yeux.

Aucun d'entre eux n'a demandé le maintien du grand oral. Pas même les plus conciliants. Tous ont signalé l'impréparation à la fois des élèves mais aussi des examinateurs. Le SNALC s'est d'ailleurs appuyé sur les résultats de l'enquête menée auprès de ses adhérents (voir sur notre site).

Unaniment, chose rare, les organisations



représentatives ont souligné le fait que les lycéens que nous avons en cours n'étaient en mesure ni de produire un contenu idoine ni de le faire avec l'aisance requise. Chaque établissement a fait comme il a pu, chaque collègue a fait comme il a pu.

D'ailleurs, les lycéens que nous avons en cours ne se privent pas de le faire savoir à travers des blocus ou même dans

leurs échanges avec nous.

Mais faisant fi de cette unanimité, le ministre a maintenu ce que certains considèrent comme son « joujou ». Et pour justifier son choix, il s'appuie sur les échanges qu'il a eus avec « Les Lycéens ! » ; pas les lycéens que nous avons en cours, « Les Lycéens ! » du ministère. Ceux qui sur leur site défendent par principe le grand oral, malgré les conditions d'enseignement de ces deux dernières années. Parce que, quand même, ce grand oral

« est une bonne chose ».

Donc, le totem reste érigé alors que l'épreuve ne tient pas debout. Le ministre et « Les Lycéens » seront satisfaits quand les personnels et lycéens du terrain se débrouilleront pour faire.

Attendons maintenant les consignes qui en feront une épreuve Potemkine dans un succédané d'examen pour la philosophie. ■

COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

AIX - MARSEILLE M. Thierry TIRABI	SNALC - 774 Route de L'Isle sur la Sorgue - 84250 LE THOR snalc.am@laposte.net - http://www.snalc.org/ - 09 51 52 98 08 - 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
AMIENS M. Philippe TREPAGNE	SNALC - 14 rue Edmond Cavillon, 80270 AIRAINES - philippe.trepagne@dbmail.com - www.snalc.fr/amiens - 09 73 82 67 93
BESANCON Mme Sylvie GLAUZER	SNALC - 6 rue des Augustins, 25300 PONTARLIER snalc.besancon@gmail.com - www.snalc.fr/besancon - 06 87 16 50 18
BORDEAUX Mme Cécile DIENER-FROELICHER	SNALC - SNALC, 11 rue Paul-André Noubel, 33140 VILLENAVE D'ORNON snalc.bordeaux@gmail.com - www.snalc.fr/bordeaux - 06.87.45.70.36 (Cécile DIENER-FROELICHER) - 06 70 77 19 93 (Alexandre DIENER-FROELICHER)
CLERMONT FERRAND Mme Nicole DUTHON	SNALC - 9 bis Route de la Beauté, 63160 BILLOM - jm-n.duthon@wanadoo.fr - www.snalc.fr/clermont - 06 75 94 22 16 - 06 75 35 21 10 - 06 25 26 79 59
CORSE M. Lucien BARBOLOSI	SNALC - Plaine de Peri, Villa Bianca, 20167 PERI - charlydb017@aol.com - 06 80 32 26 55
CRÉTEIL M. Loïc VATIN	SNALC S3 CRÉTEIL - BP 629 - 4 rue de Trévisse - 75421 PARIS CEDEX 09 snalc.creteil@gmail.com - www.snalc.fr/creteil - 07 82 95 41 42 - 06 22 91 73 27 - Mutation : snalc.creteil.mutation@gmail.com
DIJON M. Maxime REPPERT	SNALC - Maxime REPPERT, 1 rue de la Bouzaize, 21200 BEAUNE snalc.dijon@gmail.com - www.snalc.fr/dijon - 06 60 96 07 25 (Maxime REPPERT) - 06 88 48 26 79 (Arnaud GUEDENET)
GRENOBLE Mme Anne MUGNIER	SNALC - Anne MUGNIER - 71 Chemin de Seylard, 74150 HAUTEVILLE-SUR-FIER contact@snalcgrenoble.fr - www.snalcgrenoble.fr - 07 50 83 34 92 (Anne MUGNIER) - 07 50 84 62 64 (Bernard LÉVY)
LA RÉUNION - MAYOTTE M. Guillaume LEFÈVRE	SNALC - 375 rue du Maréchal Leclerc, 97400 ST-DENIS DE LA RÉUNION 02 62 21 37 57 - 06 92 611 646 - snalcreeunion974@gmail.com - www.snalc-reunion.com
LILLE M. Benoît THEUNIS	SNALC - 6 rue de la Metairie, 59270 METEREN - snalc.lille@orange.fr - http://snalc.lille.free.fr - 03 28 42 37 79 - 03 20 09 48 46 - 03 28 62 37 78
LIMOGES M. Frédéric BAJOR	SNALC - La Mazaudon, 87240 AMBAZAC f.bajor@gmail.com - snalc.limoges.free.fr - 06 15 10 76 40 - Entrée dans le métier : 06 13 87 35 23 - 1 ^{er} degré : 06 89 32 68 09
LYON M. Christophe PATERNA	SNALC - 61 allée Font Bénite, 42155 SAINT LÉGER SUR ROANNE snalc-lyon@orange.fr - http://snalc.lyon.free.fr/ - 06 32 06 58 03
MONTPELLIER M. Karim EL OUARDI	SNALC - 37 ter rue de la Cerdagne, 66000 PERPIGNAN - presi-montpellier@snalc.fr - snalcmontpellier.fr - 06 43 68 52 29 Vice-présidente : Jessica BOYER - jessicaboyer.snalc34@gmail.com - 06 13 41 18 31
NANCY - METZ Mme Solange DE JÉSUS	SNALC - 3 avenue du XX^{ème} Corps, 54000 NANCY - snalc.lorraine@orange.fr - www.snalc.fr/nancy-metz - 03 83 36 42 02 - 07 88 32 35 64
NANTES M. Hervé RÉBY	SNALC - 38 rue des Ecachoirs, 44000 NANTES snalc.acad.nantes@wanadoo.fr - www.snalc.fr/nantes - 07 71 60 39 58 - 06 41 23 17 29 - Secrétaire : Olivier MOREAU - snalc49@gmail.com
NICE Mme Dany COURTE	SNALC - 25 avenue Lamartine, Les princes d'Orange, Bât. B, 06600 ANTIBES snalc.nice@hotmail.fr - www.snalc-nice.fr - 06 83 51 36 08 - Secrétaire : Françoise TOMASZYK - 04 94 91 81 84 - snalc.83@free.fr
NORMANDIE M. Nicolas RAT	SNALC - 4 Square Jean Monnet, 76240 BONSECOURS - snalc-normandie@snalc.fr - www.snalc.fr/normandie - 06 73 34 09 69 Secrétaire académique : Jean LÉONARDON - jean-jacques-leonardon-bougault@wanadoo.fr - 06 88 68 39 33
ORLÉANS - TOURS M. François TESSIER	SNALC - 21 bis rue George Sand, 18100 VIERZON - snalc.orleanstours@wanadoo.fr - www.snalc.fr/orleans-tours - 06 47 37 43 12 - 02 38 54 91 26
PARIS M. Krisna MITHALAL	SNALC Académie de Paris - 30 rue du Sergent Bauchat, 75012 PARIS - snalc.paris@laposte.net Président : Krisna MITHALAL - 06 13 12 09 71 - Vice-présidente : Fabienne LELOUP - 06 59 96 92 41
POITIERS M. Toufik KAYAL	SNALC - 15 rue de la Grenouillère, 86340 NIEUIL L'ESPOIR toufikkayal@wanadoo.fr - www.snalc.fr/poitiers - 06 75 47 26 35 - 05 49 56 75 65
REIMS Mme Eugénie DE ZUTTER	SNALC - 59 D rue de Bezannes, 51100 REIMS - snalcdchamps@gmail.com - www.snalc.fr/reims - 06 15 55 18 78 - 06 09 81 52 92
RENNES Mme Brigitte AYALA	SNALC - 20 les Riass, 35470 BAIN-DE-BRETAGNE - snalc.35@orange.fr - www.snalcennes.org - 09 63 26 82 94
STRASBOURG M. Jean-Pierre GAVRILOVIC	SNALC - 303 route d'Oberhausbergen, 67200 STRASBOURG snalc-strasbourg@snalc.fr - www.snalc.fr/strasbourg - 07 81 00 85 69
TOULOUSE M. Jean-François BERTHELOT	SNALC - 23 avenue du 14^e Régiment-d'Infanterie, appt. 72, 31400 TOULOUSE snalc.toulouse@gmail.com - https://snalctoulouse.com/ - 05 61 13 20 78 - (Urgences : 06 74 05 29 80)
VERSAILLES M. Frédéric SEITZ	SNALC Versailles - 24 rue Albert Joly, 78000 VERSAILLES snalc.versailles@gmail.com - www.snalc.fr/versailles - 01 39 51 82 99 - 06 95 16 17 92
DÉTACHÉS ÉTRANGER OUTRE-MER M. Frantz Johann VOR DER BRÜGGE	SNALC DETOM - BP 629 - 4 rue de Trévisse - 75421 PARIS CEDEX 09 - snalc.detom@gmail.com - http://snalc-detom.fr/ - 06 88 39 95 48

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

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

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

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

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

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

BULLETIN D'ADHÉSION

snalc

de l'école au supérieur

À remplir, si paiement par chèque, et à renvoyer avec votre règlement intégral (3 chèques max.) à SNALC - BP 629 - 4 RUE DE TRÉVISE - 75421 PARIS CEDEX 09

PAIEMENTS PAR CARTE BANCAIRE OU PAR PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS SUR LE SITE SÉCURISÉ DU SNALC (www.snalc.fr). Plus de courrier ni de chèque à envoyer !

Académie actuelle :

Si mutation au mouvement inter, académie obtenue

Adhésion Renouvellement M. Mme

NOM D'USAGE :

Nom de naissance :

PRÉNOM :

Date de naissance :

Adresse :

CP : / / / /

Ville :

Tél. fixe :

Portable :

Courriel :

Conjoint adhérent ? : M. Mme

Discipline :

CORPS (Certifié, etc.) :

GRADE : Classe normale Hors-Classe Classe exceptionnelle

Échelon : Depuis le / /

Stagiaire TZR CPGE PRAG PRCE STS DIR. ÉCOLE

Sect. Int. DDFPT INSPE CNED GRETA Handicap

Temps complet Mi-temps Temps partiel

ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE (si Privé s/c, cochez la case) :

Code établissement :

La Quinzaine Universitaire (revue du SNALC) vous sera adressée par mail. Si vous souhaitez la recevoir sous forme papier, cochez la case :

Je souhaite rester ou devenir délégué du SNALC dans mon établissement (S1)

J'accepte en remplissant cette fiche de fournir au SNALC les informations nécessaires à l'examen de ma carrière, lui demande de me communiquer en retour les informations auxquelles il a accès et l'autorise à les faire figurer dans ses fichiers, sous réserve des droits d'accès et de rectification prévus par la loi et sauf demande contraire de ma part. La cotisation au SNALC est annuelle : elle est due dans son intégralité (Statuts article 3).

CHOISIR LE SNALC

REPRÉSENTATIF pour tous les personnels de l'Éducation nationale : professeurs des écoles et du 2nd degré, personnels administratifs, de santé et d'encadrement, contractuels, AESH, AED... Le SNALC siège au Comité technique ministériel (CTM) aux côtés de cinq fédérations (FSU, UNSA, FO, CFDT et CGT). **Seules ces six organisations**, dites *représentatives* dans l'Éducation nationale, **ont le droit égal de vous assister dans vos recours et de défendre votre dossier** dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère.

PROFESSIONNEL ET INDÉPENDANT : le SNALC défend les intérêts matériels et moraux des personnels et ne peut être attaché à une organisation politique, philosophique, confessionnelle ou idéologique (Statuts article 1).

Le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État, contrairement aux cinq autres organisations représentatives (snalc.fr/national/article/117), ce qui ne l'empêche pas d'être...

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER DE L'E.N : comparons...

COTIS MOY.	P.E / PEPS / CPE / PLP		CERTIFIÉS		AGRÉGÉS	
	CI.N	HCI/Exc	CI.N	HCI/Exc	CI.N	HCI/Exc
SNALC	90 €	90 €	169 €	245 €	191 €	265 €
FSU	159 à 186	242 à 260	186	287	228	340
UNSA	184	283	184	283	225	337
FO	152 à 207	225 à 277	207	277	242	322
CFDT	172	257	172	257	218	297
CGT	230	344	230	344	283	406

SANS COMPTER LA PROTECTION JURIDIQUE OFFERTE !

UNE GESTION RIGoureuse : nous le rappelons à chaque occasion, nos salaires sont trop faibles, et le gel du point d'indice est une honte. En toute logique, le SNALC **n'augmente pas ses tarifs pour la 10^{ème} année consécutive.**

PROCHE DE VOUS, A VOTRE SERVICE : en plus du suivi personnalisé de votre carrière, le SNALC **vous offre, incluses dans l'adhésion**, une assistance juridique téléphonique et la protection pénale (violences, harcèlement, diffamation...) selon le contrat collectif établi entre le SNALC et la Covea - **GMF**.

Le SNALC vous fait bénéficier également des réductions de ses nombreux partenaires (bouton « Avantages SNALC » sur snalc.fr) et de son dispositif **d'assistance à la mobilité professionnelle et aux conditions de travail « Mobi Snalc »**.

CONSTRUCTIF : le SNALC propose à budget constant des projets novateurs pour l'École (École des fondamentaux) comme pour le Collège, le Lycée et de la Maternelle à l'Université, ouvrages à télécharger sur www.snalc.fr.

Je joins un règlement d'un montant total de : (voir au verso) par chèque à l'ordre du SNALC.

€

Date et Signature (indispensables) :

MERCI DE VOTRE CONFIANCE

10 ANS SANS AUGMENTATION DE TARIFS

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LE MOINS CHER
DE L'ÉDUCATION NATIONALE

snalc
de l'école au supérieur

PROFESSEURS AGRÉGÉS (dont PRAG), CERTIFIÉS/BIADM (dont PRCE) et CHAIRES SUP (Gestions NATIONALE et ACADÉMIQUE de votre carrière)

Éch.	À régler	Coût réel après impôts* et GMF (-35 €)	Éch.	À régler	Coût réel après impôts* et GMF (-35 €)
AGRÉGÉS Classe Normale			CERTIFIÉS/BIADM Classe Normale		
1	70 €	Zéro euro !	1	70 €	Zéro euro !
2	110 €	2,40	2	100 €	Zéro euro !
3	150 €	16	3	130 €	9,20
4	190 €	29,60	4	160 €	19,40
5	200 €	33*	5	170 €	22,80
6	210 €	36,40	6	180 €	26,20
7	220 €	39,80	7	190 €	29,60
8	230 €	43,20	8	200 €	33*
9	235 €	44,90	9	210 €	36,40
10	245 €	48,30	10	220 €	39,80
11	250 €	50	11	230 €	43,20
CHAIRES SUP et AGRÉGÉS HCl et Cl. Exc.			CERTIFIÉS Hors Classe et Classe Exceptionnelle		
Tarif unique	265 €	55,10	Tarif unique	245 €	48,30

SITUATIONS PARTICULIÈRES :

Disponibilité, Congé parental : **60 €**
STAGIAIRES INSPE : **70 €**
Retraités cotisations 60 et 90 € : **même tarif**
Retraités (cert/biadm/agr/ch.sup) : **125 €**
CLM, CLD : **125 €**

RÉDUCTIONS :
Mi-temps / Handicap **-40%**
Autres temps partiels et congés formation **-20%**
Couples Adhérents **-25%** chacun
Suppléments : **DOM-COM**
(salaires majorés) : **+ 35 €**

AUTRES CORPS à gestion essentiellement déconcentrée (« moins coûteuse »)

CATÉGORIE (tous grades et échelons)	À régler	Coût réel après impôts* et Covea-GMF (-35 €)
PROFESSEURS DES ÉCOLES, PLP, P.EPS, CE.EPS, CPE, PEGC, PsyEN	90 €	30,60 € (après impôts) - 35 € (Covea-GMF) « = » L'adhésion au SNALC ne vous coûte RIEN !
CHEFS D'ÉTAB., IA-IPR / IEN, ATER, UNIVERSITAIRES, BIBLIOTHÉCAIRES		
PERSONNELS ADMINISTRATIFS (sauf Adjaenes), SOCIAUX et SANTÉ, TRF		
ADJOINTS ADMINISTRATIFS (ADJAENES), ATRF, AGENTS TERRITORIAUX	60 €	20,40 € - 35 € ou 10,20 € - 35 € « = » L'adhésion au SNALC ne vous coûte RIEN !
CONTRACTUELS, CONTRATS LOCAUX ÉTRANGER, MAÎTRES AUXILIAIRES		
ASSISTANTS D'ÉDUCATION, AVS(I), AESH, CONTRACTUELS ADMINISTRATIFS	30 €	

* **COMPARONS DEUX COTISATIONS A 200 EUROS DANS UN SYNDICAT X ET AU SNALC** : après déduction fiscale (ou crédit d'impôt) de 66%, elles reviennent toutes deux à **68 euros**.

Au SNALC, avec la protection juridique pénale de la Covea-GMF (valeur environ 35 euros), **elle vous revient en réalité à 68 - 35 = 33 euros**. Dans un syndicat X, il faudra rajouter le prix de l'assurance choisie aux 68 euros...