



# snalc

*de l'école au supérieur*

**REVALORISATION :**  
**PAS DE CHÈQUE**  
**EN BLANC**

QUINZAINE UNIVERSITAIRE



# QUINZAINE UNIVERSITAIRE

LA REVUE MENSUELLE DU SNALC  
#1437 - FÉVRIER 2020

## SOMMAIRE

### 4 DOSSIER DU MOIS

- 4 ► **CONTRACTUELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE**
  - Élargissement et opacité du recours accru aux contractuels
- 5 ► Transformation de la fonction publique : les nouveautés
- 6 ► GRETA-CFA : travailler plus pour gagner moins
  - Fusion GRETA-CFA : la résistance s'organise
  - Nouveau cadre de gestion des AESH : où sont les avancées promises ?
- 7 ► Les PIAL, c'est la Bérézina
  - Les députés sont d'accord avec le SNALC : arrêtons le massacre des AESH !
- 8 ► Les AESH, les grands oubliés de l'École inclusive !
  - Le CDI pour les AED

### 9 LES PERSONNELS

- 9 ► Retraite : le point sur les projets de loi
- 12 ► Demander sa retraite
- 13 ► Professeur, une vie de patachon ?
  - Indemnité compensatrice de la hausse de la C.S.G.
  - Ne l'oubliez pas !
- 14 ► Classe exceptionnelle 2020

### 16 SYSTÈME ÉDUCATIF

- 16 ► Bac de français : c'est moins pire
  - Formation ETLV : mieux vaut tard que jamais !
- 17 ► Comité de suivi : le pédagogisme est bien vivant
  - L'anglais, une langue pas comme les autres. Mais pour quoi ?
  - De nouvelles fonctions et de nouvelles réunions ! Merci qui ?
- 18 ► Nouvelle atteinte à l'EPS : le cas du 1<sup>er</sup> degré
  - CAP : 1, 2, 3 Partez !
- 19 ► E3C : une piécette, Monseigneur ?
  - Au secours, l'écriture inclusive nous envahit !

### 20 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 20 ► Direction d'école : où est le problème ?
  - Vie scolaire : le remplacement des AED en arrêt de longue durée
- 21 ► Enquête sur le climat scolaire : un non-événement ?
  - Violence scolaire : le SNALC était encore le seul à avoir raison !

### 22 COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

### 23 BULLETIN D'ADHÉSION

# snalc

www.snalc.fr

SNALC - 4, rue de Trévis - 75009 PARIS  
Toutes nos coordonnées :  
[www.snalc.fr/national/article/121](http://www.snalc.fr/national/article/121)

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](mailto:mh.piquemal@snalc.fr)  
Mise en page : **ORA**

Imprimé en France par l'imprimerie **Compédit Beauregard s.a.**(61),  
labellisée **Imprim'Vert**, certifiée **PEFC** - Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2020  
CP 1020 S 05585 - ISSN 0395 - 6725

Mensuel 14€ - Abonnement 1 an 125€.

## ACTUALITÉ

# INFO À LA UNE

## ÉCHELON SPÉCIAL

Nous sommes toujours dans l'attente de la publication au BOEN des notes de service relatives à l'accès à l'échelon spécial des corps des certifiés, P, EPS, PSY-EN, PE, CPE et PLP.

Nous en rendrons compte, dès leur parution, dans les colonnes de la Quinzaine universitaire et sur notre site national.

De même pour les contingents de promotion à la classe exceptionnelle des différents corps et à l'échelon spécial.

## INFORMATION

# RÉFORME DES RETRAITES NÉGOCIATIONS SUR LA REVALORISATION SALARIALE

Le **SNALC** a décidé de rendre publics ses comptes rendus d'audience pour toute la phase de négociations avec le ministère, afin que l'ensemble des personnels soit informé de façon transparente sur la teneur des échanges, sur ce que nous portons et sur les propositions concrètes du ministère (quand elles arriveront...).

Le **SNALC** tient tout d'abord à redire que notre revalorisation nous est due, et ce indépendamment d'une éventuelle réforme des retraites.

Le **SNALC** rappelle ses grands axes de revendications :

- la garantie d'une revalorisation pour tous de la part fixe du traitement, et ce, sans contreparties ;
- le chiffrage rapide et précis de la garantie inscrite dans l'avant-projet de loi concernant le maintien des pensions des enseignants ;
- la garantie que le contenu du projet de loi de programmation sera connu avant un éventuel vote sur la réforme des retraites ;
- la prise en compte de l'ensemble des agents au ministère, au-delà des

seuls enseignants, CPE et PsyEN.

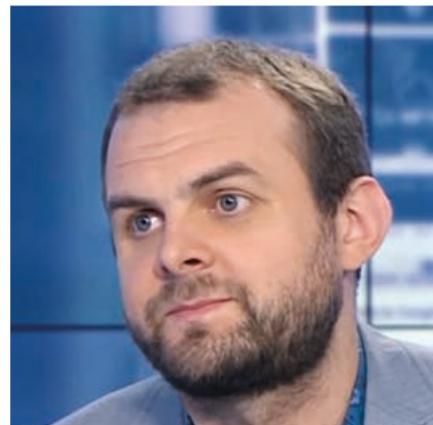
Le **SNALC** rappelle également ses lignes rouges. Il refuse :

- toute modification de nos obligations de service, sauf si c'est pour les diminuer ;
- toute évolution de nos missions, sauf si c'est pour en enlever ;
- de manière générale tout ce qui ne relève pas de la hausse significative de la part fixe de nos traitements, et ce, sans contreparties.

Si le **SNALC** estime à un moment quelconque du processus de négociations que ses lignes rouges sont franchies, que le ministère fait preuve de duplicité ou bien qu'il « joue la montre » pour tenter de faire signer un chèque en blanc aux organisations syndicales représentatives, il quittera immédiatement la table des négociations et renouvellera son appel à la mobilisation. Dans le temps des négociations, il laisse ses sections locales libres de s'associer à toute forme d'action légale.

Comptes rendus des réunions et agenda :  
[www.snalc.fr/national/article/5313/](http://www.snalc.fr/national/article/5313/) ■

# REVALORISATION : PAS DE CHÈQUE EN BLANC



**L**e SNALC a clairement posé ses principales revendications et ses lignes rouges au ministre lors de l'audience du 15 janvier dernier.

Nous les avons rendues publiques, afin que tous les personnels puissent savoir, en toute transparence, comment le SNALC les défend dans ce (très long) calendrier de négociations d'une revalorisation salariale.

Je tiens donc à les rappeler ici. Le SNALC revendique :

- ▶ la garantie d'une revalorisation pour tous de la part fixe du traitement, et ce, sans contreparties ;
- ▶ le chiffrage rapide et précis de la garantie inscrite dans l'avant-projet de loi concernant le maintien des pensions des enseignants ;
- ▶ la garantie que le contenu du projet de loi de programmation sera connu avant un éventuel vote sur la réforme des retraites ;
- ▶ la prise en compte de l'ensemble des agents du ministère, au-delà des seuls enseignants, CPE et PsyEN.

Les lignes rouges du SNALC sont elles aussi très claires. Nous refusons :

- ▶ toute modification de nos obligations de service, sauf si c'est pour les diminuer ;
- ▶ toute évolution de nos missions, sauf si c'est pour en enlever ;
- ▶ de manière générale tout ce qui ne re-

lève pas de la hausse de la part fixe de nos traitements, et ce, sans contreparties.

Le SNALC a depuis longtemps fait le constat, unanimement partagé, que les enseignants (et par-delà les autres agents de nos deux ministères) ont vécu une baisse importante de pouvoir d'achat depuis plus de trente ans. Dans le même temps, la charge de travail s'est alourdie, et les conditions de travail se sont dégradées. **Cette revalorisation, elle nous est due !** Elle n'a pas à s'appuyer sur une quelconque réforme des retraites, qui fait courir des risques supplémentaires à toutes nos professions, et qui met en œuvre un montage légal plus que fragile d'après le Conseil d'État. Le gouvernement doit s'engager par écrit sur cette revalorisation, et ce sans la lier aux retraites, afin qu'elle profite à tous.

C'est pourquoi le SNALC s'est placé dans les meilleures conditions pour négocier, et vous fournit tous les comptes rendus des réunions sur son site (rubrique « rémunérations »). Nous notons que tous les syndicats représentatifs se sont finalement mis autour de la table, quel que soit le discours qu'ils tiennent aux collègues. Le discours du SNALC, lui, est clair : nous ne laisserons pas des organisations qui portent une vision du métier extrêmement différente de la nôtre faire la pluie et le beau temps. Car nous savons qu'à

chaque fois qu'elles ont été entendues, nous avons gagné des réunions supplémentaires, des livrets de compétences supplémentaires, des projets obligatoires supplémentaires, du co-enseignement imposé supplémentaire... mais d'argent supplémentaire, point.

Le SNALC, enfin, n'a qu'une boussole : la défense de vos intérêts. Nous ne touchons pas de subventions, nous n'avons rien à gagner sur le plan personnel, et, aussi étrange que cela puisse paraître dans une société qui cherche à mettre les hommes en concurrence, une seule doctrine nous anime : l'humanisme. Nous voulons que chacune et chacun d'entre vous soit aidé, défendu, protégé. Nous faisons du syndicalisme, et nous en sommes fiers.

Aussi, le SNALC est très clair : si ces négociations ne vont pas dans le sens des personnels, nous les quitterons aussi sec, et trouverons les meilleurs moyens d'informer et de mobiliser les collègues. Nous ne jouerons pas un double-jeu, nous n'aurons pas un pied dans la rue, et un autre en salle de réunion. Le SNALC est à votre image : droit et intègre. Le SNALC est libre, et n'a de compte à rendre qu'à vous. ■

*Le président national,  
Jean-Rémi GIRARD  
le 31 janvier 2020*

# CONTRACTUELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Par **Philippe FREY**, vice-président national du SNALC et **Danielle ARNAUD**, secrétaire nationale SNALC chargée des contractuels, avec la collaboration de l'équipe AESH du SNALC : **Sylvie MORANTE CAZAUX** (Toulouse) et **Luce MARTIN** (Besançon)

**Si la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique peut être vue - dans une approche toutefois assez naïve - comme une extension des droits des contractuels de l'Éducation nationale, pour le SNALC, il n'en est rien.**

L'État s'aligne indéniablement sur un recrutement et un mode de gestion de tous ses personnels comparables à ceux des salariés du privé. En atteste, par exemple, l'introduction de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, jusque-là réservée au secteur privé !

Mais, **si l'heure de la contractualisation tous azimuts a sonné, force est de constater qu'elle ne rime pas avec sécurisation.** Aucune transparence et objectivité lors du recrutement, aucune visibilité et garantie en matière d'emploi, de salaire et d'évolution professionnelle. **Cette conception - TOUS flexibles, TOUS précaires, TOUS dévalorisés - est intolérable pour le SNALC.**

Jusqu'où peuvent aller l'adoption des méthodes managériales du privé, les va-et-vient public - privé des personnels et les adaptations locales sans remettre en cause la continuité, l'unité et l'égalité du service public d'éducation ?

Depuis la fin des années 1970, l'opinion publique rêve d'une fonction publique moins dépendante, notamment par la baisse du nombre de fonctionnaires - peu importe si c'est générateur d'une précarisation et donc d'un appauvrissement des agents publics. Le gouvernement ultra libéral d'E. Macron l'a fait !

**Vous l'aurez compris, le SNALC est très inquiet des conséquences de cette loi de transformation de la fonction publique sur notre école et sur les conditions d'emploi des contractuels. ■**

## ÉLARGISSEMENT ET OPACITÉ DU RECOURS ACCRU AUX CONTRACTUELS

**L'article 15 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 garantit l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents dans la fonction publique, à l'exception de certains emplois de direction de la FPT et de la FPH et les emplois à la décision du Gouvernement de la FPE. Selon cet article de loi, les modalités de la procédure de recrutement, permettant de garantir la transparence des recrutements et une analyse objective des compétences, ont fait l'objet d'un décret en conseil d'état. Il s'agit du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019.**

Le premier alinéa de l'article 1 stipule : « *L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, [...], selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées par le présent décret.* »

Le point III de cet article 1 précise que « *les modalités de la procédure de recrutement* » sont mises en œuvre par l'autorité de recrutement. Or, l'autorité de recrutement des contractuels de l'Éducation nationale étant

le Recteur, **chaque académie bénéficiera d'une large autonomie** pour définir ces modalités de recrutement, avec le risque de disparité de la procédure de recrutement d'une académie à l'autre.

Toutefois, le décret reste bien vague quant à la concrétisation de la procédure. Si le décret indique bien « *L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles,*

*le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir* », en revanche il ne précise pas comment chacun de ces éléments sera objectivement mesuré, permettant une comparaison des mérites des candidats.

Par ailleurs, les conditions dans lesquelles une candidature est écartée - au stade de la recevabilité ? après l'entretien ? - ne sont nullement indiquées. Bref, avec un décret aussi vague, on peut s'attendre de la part des

recruteurs à énormément de difficultés pour la mise en place d'une procédure censée garantir l'égal accès à la Fonction publique.

Le ministère de l'Éducation nationale nous garantit que cette procédure de recrutement ne concernera pas les contractuels enseignants, puisqu'ils bénéficieront d'une procédure dérogatoire, qui soit dit en passant, manque de transparence. Pour combien de temps encore ? ■



## TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : **LES NOUVEAUTÉS**

**La loi 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la Fonction publique, a créé de nouveaux droits nombreux pour les contractuels de la Fonction publique. Qu'il s'agisse de la portabilité du CDI étendue aux trois versants de la Fonction publique, de celle des droits acquis sur le Compte Personnel de Formation (CPF), de la rupture conventionnelle, de la prime de précarité pour les contrats courts ou de la suppression du jour de carence en cas de congés maladie pendant la grossesse, ces mesures sont censées simplifier le cadre de gestion des agents publics. Nous vous présentons brièvement l'ensemble de ces mesures.**

### **P**ORTABILITÉ DU CDI ENTRE LES TROIS VERSANTS

L'article 71 de la loi crée la portabilité du CDI entre les 3 versants de la Fonction publique, là où précédemment cette portabilité n'était possible qu'au sein d'une même fonction publique. Dorénavant, un contractuel en CDI au sein de l'Éducation nationale (EPLÉ, GRETA, CFA, etc.) pourra être recruté directement en CDI par tout employeur public (autres administrations de l'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Pour rappel, la portabilité du CDI, qui constitue **une possibilité** et non une obligation, n'implique pas nécessairement la conservation des clauses du contrat. L'agent est régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

### **PORTABILITÉ DES DROITS ACQUIS SUR LE CPF**

L'article 58 de la loi permet de garantir la portabilité des droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) entre le secteur privé et la Fonction publique. Elle instaure la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros dans le privé et droits comptabilisés en heures pour les agents publics. Le but avoué de cette mesure est de favoriser les allers-retours entre public et privé. Le décret 2019-1392 relatif à cette portabilité est paru le 19 décembre 2019.

### **UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ POUR LES CONTRATS COURTS**

L'article 23 crée un article 7-ter à la loi 84-16 du 11 janvier 1984 afin de créer une **indemnité de précarité** au sein de la Fonction publique d'État. Les agents recrutés pour moins d'un an ou un an, renouvellements compris, vont pouvoir percevoir une prime de précarité. Son montant sera égal à **10% de la rémunération brute glo-**

**bale de l'agent. Toutefois, leur rémunération globale** ne devra pas dépasser un certain plafond qui doit encore être fixé par décret. **Cette indemnité de précarité sera due par tous les employeurs publics au titre des contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.** Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours. Elles ne sont pas applicables non plus lorsque les agents bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique.

Par ailleurs, certaines catégories de contractuels sont exclues de la prime, comme ceux recrutés sur des contrats saisonniers, sur des emplois de direction ou au titre d'un contrat de projet.

### **SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE POUR CONGÉ MALADIE EN CAS DE GROSSESSE**

Le jour de carence en cas de congé maladie n'est plus applicable aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur. Cette suppression est valable pour l'ensemble des congés maladie pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique. ■

## GRETA - CFA : TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS

**La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fortement modifié les statuts des centres de formation des apprentis (CFA). Dorénavant, tous les organismes de formation pourront proposer des formations en apprentissage. Conséquence de cette loi, l'Éducation nationale organise le rapprochement entre les GRETA, acteurs de la formation professionnelle des adultes, et les CFA publics.**

L'Éducation nationale justifie ce rapprochement, acté par le décret 2019-317 du 12 avril 2019, par la nécessité de faire face à une concurrence accrue des organismes de formation privés, suite à l'ouverture sans contrôle des CFA à ces derniers.

Ce rapprochement n'est pas sans conséquence pour les personnels. Les formateurs de la formation initiale (CFA) se voient proposer, sous peine de licenciement, l'alignement de leur statut, plus favorable, sur ceux des formateurs de la formation continue. En effet, les formateurs qui exercent en CFA auront à signer un nouveau contrat avec une quotité horaire annuelle passant de 648 heures (correspondant aux obligations réglementaires de service de la formation initiale) à 810 heures, sans rémunération supplémentaire. Bref, travailler 25% de plus sans augmentation salariale, voire avec un salaire moindre en l'absence d'heures supplémentaires.

Lors d'une audience le 22 octobre dernier, le ministère a justifié cet alignement sur le moins disant par « la nécessité de sauver les GRETA ». Ce à quoi le SNALC a

répondu qu'il est inadmissible que ce sauvetage se fasse sur le dos des personnels, sachant de surcroît que la majorité d'entre eux sont des contractuels, personnels précaires entre tous.

Autre injustice : la perte de l'ancienneté en CFA pour la CDIisation. En effet, depuis un récent revirement de jurisprudence (CE 24 juillet 2019, req. n° 417984), les personnels contractuels des GRETA et des CFA ne sont plus des agents de l'État. De ce fait, les agents CFA vont perdre leur ancienneté nécessaire à la CDIisation en intégrant un GRETA. Ce qui est aussi inacceptable !

**Le SNALC dénonce le cynisme de l'Éducation nationale qui consiste à faire porter le poids de la compétitivité nécessaire à la survie des GRETA sur les personnels les plus précaires et réclame urgemment l'ouverture de négociations de nature à résorber la précarité croissante de ces contractuels. ■**

## FUSION GRETA - CFA : LA RÉSISTANCE S'ORGANISE

**Onze enseignants du CFA, rattachés au lycée Rosa-Parks de la Roche sur Yon, ont saisi le juge des référés, lui demandant de suspendre une décision controversée du Recteur.**

Le rectorat avait « imposé » aux enseignants du CFA, dans le cadre de la fusion GRETA - CFA, de signer un nouveau contrat à durée indéterminée

(CDI), à des conditions bien moins avantageuses que celles dont ils disposent actuellement, « sous menace de licenciement sous un mois ». Le contrat proposé impo-

sait 23 heures de cours hebdomadaires, face aux apprentis (contre 18h précédemment), sans augmentation de salaire. Certains auraient même perdu jusqu'à « 4 000 € d'heures supplémentaires » dans l'année. Les enseignants en CFA redoutaient aussi de devoir renoncer à leur Indemnité de Suivi des Apprentis (ISA) en entreprise, d'un montant de 91 € par mois.

La justice leur a donné raison en suspendant la décision du recteur, en attendant que le dossier soit jugé sur le fond. ■

## NOUVEAU CADRE DE GESTION DES AESH : OÙ SONT LES AVANCÉES PROMISES ?

**Il n'a échappé à personne que le premier trimestre de l'année scolaire 2019-2020 a été particulièrement chaotique pour les AESH.**

On nous avait promis :

- des CDD de 3 ans ;
- une rémunération (légèrement) améliorée grâce à des contrats de 41 semaines minimum ;
- des affectations raisonnées ;
- l'intégration des AESH par les équipes éducatives ;
- un rendez-vous avec les familles des

élèves accompagnés ;

- la reconnaissance du temps de travail connexe à l'accompagnement ;
- la création de postes d'AESH référents pour accompagner leurs collègues débutants ou en difficulté.

Mais, dès la rentrée, les dérives ont été nombreuses, fruits d'une lecture rapide du texte voire même de mauvaises volontés... Les avancées qui avaient été annoncées ont été dénaturées.

Voici un échantillon des conséquences

dont le SNALC a été témoin et qui mettent les AESH en difficulté dans la pratique de leur profession et dans leur vie personnelle.

- Nombre d'AESH ont débuté l'année sans contrat et sans rémunération ou avec des contrats d'un an seulement.
- Des contrats encore rédigés en début d'année sur 39 semaines ou des quotités abaissées, ce qui induit des salaires qui stagnent.
- Des établissements et des emplois du temps qui changent en cours d'année suite aux affectations dans des PIAL.
- Des AESH plus ou moins bien accueillies dans les établissements malgré un guide pour les chefs d'établissement et directeurs... que ces derniers n'ont souvent pas reçu !
- Seuls 20% des AESH ont pu bénéficier des rendez-vous avec les familles alors



que ce moment est essentiel pour un accompagnement réussi.

- Le temps de travail invisible souvent mal compris et exigé en présentiel ou lissé sur l'année.
- Des postes d'AESH référents dénaturés

de leur fonction première : on leur demande plus souvent de faire de la coordination que de faire du soutien !

Vous l'aurez compris, nous sommes encore loin du compte. Le SNALC reste

mobilisé dans les académies pour que chaque AESH accède à ce auquel il a droit. Il continue également son action auprès du ministère pour une réelle amélioration des rémunérations et des conditions de travail des AESH. ■

## LES PIAL, C'EST LA BÉRÉZINA

**Septembre 2019, première rentrée catastrophique des PIAL<sup>(1)</sup>.  
Novembre 2019, premier bilan gouvernemental : les chiffres sont bons !  
Heureusement, le SNALC est là pour rétablir la vérité...**

**La généralisation des PIAL prévue pour 2022 avance masquée mais sûrement. Plus de 40% des établissements français en ont déjà intégré un, parfois même sans le savoir !**

Sur le terrain, c'est la Bérézina :

- la circulaire du 6 juin 2019 n'est pas appliquée uniformément, ce qui a entraîné de nombreux dysfonctionnements au premier trimestre, notamment au niveau des contrats ;
- les chefs d'établissement découvrent les PIAL à la dernière minute et en improvisent la mise en place avec leurs AESH ;
- les coordonnateurs PIAL ne sont pas toujours nommés, faute de volontaires : cette charge de travail retombe bien souvent sur les AESH eux-mêmes

alors que ce n'est absolument pas dans leurs attributions ;

- les annonces gouvernementales ne sont pas suivies de faits : certaines présentées comme des nouveautés datent de 2005, telles que les 60 heures de formation initiale ;
- les conditions de travail des AESH se dégradent : contrats erronés, emplois du temps « gruyère », augmentation du nombre d'enfants par AESH ;
- les emplois du temps sont notifiés au gré des arrivées des nouveaux élèves, sans augmentation des effectifs AESH et dans ces conditions, trouver ou

conserver un second emploi devient un tour de force ;

- la mutualisation des notifications MDPH devient la norme, même si le gouvernement s'en défend ;
- la professionnalisation des AESH n'en porte que le nom ;
- le « livret inclusif » promis reste inexistant.

Le SNALC surveillera particulièrement le bilan de l'expérimentation des PIAL renforcés qui travaillent en partenariat avec les équipes médico-sociales créées à cette occasion. En effet, la communication entre les Agences Régionales de Santé (ARS) et les services de l'Éducation nationale peut s'avérer tendue.

Les craintes du SNALC se sont hélas confirmées et nous continuerons à dénoncer les abus et les propositions mensongères du gouvernement. ■

(1) PIAL : Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé

## LES DÉPUTÉS SONT D'ACCORD AVEC LE SNALC : ARRÊTONS LE MASSACRE DES AESH !

**Le rapport de la commission d'enquête dite «Jumel», qui traite de l'inclusion des élèves handicapés dans l'école et l'université de la République, est le premier véritable « état des lieux » réalisé depuis la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005, soit quatorze ans plus tard.**

**C**ette commission a été créée le 6 mars 2019 et a rendu ses conclusions le 18 juillet 2019 dans un rapport de quasiment cinq cents pages !

La précision des propos, l'implication et la sincérité de tous les intervenants auditionnés durant 4 mois ont permis de dresser un bilan riche d'enseignements et de propositions.

Les avancements, les obstacles et surtout les immenses progrès qu'il reste à accomplir ont aussi été pointés avec finesse.

**La commission martèle**

**que si le gouvernement a un projet politique du handicap très ambitieux, il ne pourra pas être réalisé sans débloquer, entre autres, des fonds pour la professionnalisation des AESH.**

C'est une des conditions, et pas des moindres, à accepter pour concrétiser et réussir le projet de l'École inclusive et plus largement celui de la société inclusive.

Par ailleurs, le gouvernement devra aussi tenir compte des alertes contenues dans ce rapport et enfin ouvrir les yeux

sur les réalités du PIAL, s'il ne veut pas mener l'École inclusive (et les AESH avec !) à la catastrophe.

Ce rapport a également le mérite d'officialiser les dysfonctionnements dénoncés par le SNALC depuis des années pour les « invisibles » de l'Éducation nationale :

- rémunérations insuffisantes ;
- temps complets rarissimes ;
- absence d'écoute et de reconnaissance ;
- formations largement insuffisantes ;
- souffrance émotionnelle

des AESH ;

- mutualisation des accompagnements quasi-systématique ;
- contrats sur le temps périscolaire très problématiques ;
- dégradation des conditions de travail en général !

Le SNALC ne manquera pas de s'appuyer sur cette mise en lumière officielle des difficultés des accompagnants des élèves en situation de handicap. Il défendra encore, plus haut et plus fort les AESH, trop souvent invisibles, oubliés et maintenus dans la précarité par l'Institution. ■

## LES AESH, LES GRANDS OUBLIÉS DE L'ÉCOLE INCLUSIVE !

**En novembre dernier, une séance du comité de suivi de l'École inclusive a eu lieu et à la lecture de leur rapport, on ne peut qu'être étonnés du peu de cas qui a été fait des AESH lors de cette réunion. Pourtant, les AESH sont les témoins et les acteurs privilégiés de la mise en place de l'École inclusive. Ce sont les professionnels qui exercent au plus près des élèves et l'application de ce dispositif les concerne au plus haut point !**

**P**armi les 55 membres du comité, il n'y a aucun AESH, ce qui explique peut-être les non-dits du rapport : il est élogieux et les objectifs fixés par le ministère sont largement dépassés.

Au SNALC, nous ne partageons pas ce point de vue. La mise en place des circulaires de juin 2019 et des PIAL n'a permis aucune avancée pour les AESH, bien au contraire. Nos visites sur le terrain aux

quatre coins de la France le prouvent !

Le dernier point du rapport est consacré aux améliorations. Il y a « du pain sur la planche » concernant les AESH, mais le comité reste plus que discret à leur sujet. Pour les AESH, sont proposés :

- un bilan (de plus) de la plate-forme « Cap école inclusive » et de ses ressources pédagogiques immédiatement mobilisables ;

- un groupe de travail pour étendre le recrutement conjoint des AESH et faciliter le travail hors-temps scolaire ;
- une amélioration du « livret parcours inclusif », cet outil qui n'est quasiment pas utilisé : il serait bon de le présenter aux AESH avant toute chose !

Par conséquent, le SNALC continue d'agir pour obtenir de véritables améliorations pour les conditions de recrutement, d'emploi, de rémunération et de travail des AESH.

Concernant les rémunérations, les négociations annoncées par le ministère vont enfin s'ouvrir. En effet, elles auraient dû se dérouler avant fin 2019... Lors de ces rencontres, les revendications salariales portées par le SNALC seront non seulement ambitieuses, mais devront être retenues, pérennes et effectives dans les plus brefs délais.

**Si les AESH ont été les premières victimes de l'école inclusive alors qu'ils auraient dû en être un pilier, ils devront être les grands gagnants des prochaines négociations salariales dans l'Éducation nationale parce qu'ils ont été jusqu'à maintenant les plus mal lotis en termes de rémunérations. ■**



## LE CDI POUR LES AED

**Le SNALC a toujours revendiqué le CDI pour les AED qui le souhaitent et cette revendication est d'ailleurs partagée par une large majorité d'entre eux. Toutefois, l'administration reste pour le moment réticente à cette possibilité. Le SNALC ne peut se résigner à cette position et a décidé d'une part, de lancer une pétition pour l'accès au CDI pour les AED et d'autre part, de solliciter auprès de députés et sénateurs le dépôt d'une proposition de modification de la loi permettant l'accès au CDI.**

**P**our le SNALC, il est injuste et inefficace que les AED soient les seuls contractuels de l'Éducation nationale à ne pas avoir accès au CDI. Il faut professionnaliser la fonction d'AED et valoriser cette catégorie d'agents publics dont les missions ont profondément évolué ces dernières années.

N'hésitez surtout pas à soutenir le combat du SNALC en nous envoyant vos témoi-

gnages et autres suggestions d'actions à : [aed@snalc.fr](mailto:aed@snalc.fr)

Le SNALC invite également tous les AED à répondre à son [questionnaire en ligne](#), disponible sur le site du SNALC, espace « Contractuels » :

[www.snalc.fr/national/article/5314/](http://www.snalc.fr/national/article/5314/)

Par avance, nous vous en remercions. ■





# RETRAITE : LE POINT SUR LES PROJETS DE LOI

Par **Frédéric ELEUCHE**, secrétaire national du SNALC chargé des personnels ATSS et des retraites

**Les projets de loi relatifs aux retraites ont été transmis aux organisations syndicales le soir du jeudi 9 décembre 2020, c'est-à-dire au moment même où le gouvernement prétendait qu'on avait encore la possibilité de négocier. La lecture des 141 pages du projet de loi et des 9 pages du projet de loi organique montre surtout que leur rédaction avait commencé bien avant les vacances de Noël. Pendant que certains pensaient qu'on pouvait encore discuter, concerter, négocier : il n'en était rien. Le secrétaire d'État a eu beau prétendre que le gouvernement était tenu par les délais réglementaires, il n'a convaincu personne. En outre, l'exposé des motifs commence par un ensemble d'affirmations parfaitement erronées.**

**C**omment prétendre que « *notre système de retraite reste injuste, complexe, peu lisible et plus que tout inadapté à la réalité de notre société* » alors que chaque corporation, chaque catégorie, chaque profession connaît parfaitement son régime de retraite et qu'elle n'a nul besoin de connaître celui du voisin, si le sien lui convient ?

Comment prétendre que le gouvernement veut mettre en place « *un système universel, juste, transparent, fiable* » alors que la principale caractéristique du rapport Delevoye était le manque de justice, de transparence et pour tout dire tellement compliqué que plus personne n'y comprenait plus rien, pas même les ministres qui se contredisaient d'un entretien à l'autre ?

Comment oser mettre en avant les 42 ré-

gimes de retraite pour justifier le nouveau projet alors que la plupart ne concernent que des professions à faibles effectifs au point que le gouvernement a dû déjà accepter d'en conserver plusieurs sous la forme de « *régimes particuliers* » ?

Comment prétendre que ce projet permettra de rendre égale la retraite des femmes et des hommes, alors que dans la fonction publique, il n'y a justement pas de différence entre le calcul des pensions des femmes et celles des hommes ?

Comment oser écrire que la valeur d'acquisition de points ne pourra pas baisser sous prétexte qu'elle sera fixée par « *les partenaires sociaux et le parlement* » alors que nous avons connu en 2008 une terrible crise économique, que ce que décide une loi peut être modifié par une autre loi

(cf. la loi de 2003 qui a augmenté la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une pension à taux plein) et que les partenaires sociaux ont justement modifié tout ce qui concerne l'AGIRC et l'ARCCO, sous peine de faillite du système ?

Certes, parmi les motifs du projet, on nous fait miroiter que les mères de famille auront dès le 1<sup>er</sup> enfant une majoration de points de 5%, puis une nouvelle majoration de 5% pour le 2<sup>e</sup>, de 7% pour le 3<sup>e</sup>, mais pourquoi ne plus attribuer que 5% pour le 4<sup>e</sup> ? Croit-on qu'on nous fera oublier que du projet de texte disparaît la majoration d'ancienneté de 4 trimestres pour chaque enfant ?

Enfin, dans la fonction publique et en particulier dans l'Éducation nationale, où l'on n'entre qu'aux environs de 23 ans, il sera toujours nécessaire de travailler bien au-delà de l'âge légal de 62 ans dont on nous vante le maintien si l'on veut recevoir une pension d'un niveau suffisant. L'âge de 67 ans ne figure-t-il pas déjà dans la loi (loi Touraine) avec l'obligation de travailler pendant 172 trimestres, soit 43 années ? Preuve s'il en était besoin que chaque profession a ses particularités et que toute affirmation « universelle » se heurte immédiatement à sa contradiction.

Bref, les quatre premières pages de l'exposé des motifs laissent mal augurer de la suite. ■

## RETRAITE : LE POINT SUR LES PROJETS DE LOI

### L'ARTICLE PREMIER DU PROJET DE LOI

L'élément qui intéresse le plus les professeurs est dans l'article 1<sup>er</sup> de la section 1

*« Le gouvernement s'est engagé à ce que la mise en place du système universel s'accompagne d'une revalorisation salariale permettant de garantir un même niveau de retraite pour les enseignants et chercheurs que pour des corps équivalents de même catégorie de la fonction publique. Cette revalorisation sera également applicable aux maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat. Cet engagement sera rempli dans le cadre d'une loi de programmation dans le domaine de l'Éducation nationale et d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche ».*

Cette affirmation plusieurs fois entendue dans la bouche du ministre de l'Éducation nationale, n'est pas rassurante pour autant. En effet, quels

sont les corps équivalents de même catégorie de la fonction publique sinon les attachés de l'administration de l'État ? Mais lorsqu'on sait que les A.A.E. sont classés en trois grades (attaché, attaché principal, attaché hors classe), et que leurs traitements vont de l'indice net majoré 388 à l'échelon spécial de la hors échelle lettre A soit l'indice net majoré 972, l'on peut se demander à quel grade d'attaché on veut nous rattacher, d'autant que ces indices sont déjà ceux des certifiés, le corps le plus nombreux des professeurs. Par conséquent, la revalorisation ne peut concerner que les indemnités si l'on veut vraiment ne pas défavoriser les professeurs.

Si l'on sait qu'un attaché reçoit une indemnité de fonction, de sujétion, d'exécution et d'engagement professionnel (IFSEEP) dont le taux varie entre quatre groupes différents et selon la

générosité de telle ou telle académie (entre 500 et 900 euros par mois) on ne peut que se tapoter le menton d'un index dubitatif.

Enfin, une telle affirmation ne peut que donner raison au SNALC qui, depuis 18 mois, ne cesse de proclamer que les professeurs et surtout les professeurs des écoles sont les grands perdants du projet de réforme : c'est en effet la seule catégorie dont le gouvernement reconnaît qu'elle est défavorisée et qu'il faut lui trouver des compensations sous peine de lui faire perdre entre 500 et 800 euros de pension par mois ! Est-ce bien raisonnable d'édifier un tel projet de retraite au détriment d'un million de professeurs ? M. Delevoye n'aurait-il pas dû y penser pendant les deux ans de « concertation » au lieu de nous annoncer le soir du 18 juillet 2019 que nous serions perdants si le gouvernement n'y mettait pas quelque compensation ? ■

### MALUS BONUS

Actuellement, les fonctionnaires qui n'ont pas la durée d'assurance suffisante subissent au départ à la retraite une décote de 1,25% par trimestre manquant. Au contraire, ceux qui ont dépassé à l'âge légal la durée exigée bénéficient d'une surcote de 1,25% par trimestre supplémentaire.

Le projet de loi remplace ces mots par bonus et malus mais, après avoir précisé que la majoration s'appliquera lorsque l'intéressé partira « après l'âge d'équilibre » ou que la minoration s'appliquera si l'intéressé part avant l'âge d'équilibre qui est de 64 ans même si le texte ne le précise pas.

Comme la notion de trimestre n'existera plus, le projet évoque un bonus ou un malus de 5% par an ou de 0,42% par mois.

Il garantit le niveau des pensions dans le temps : « Aucune baisse des retraites ne sera permise » Ce type de promesse laisse pantois : comment peut-on faire un tel pari quand on ignore ce que sera l'avenir de la France, sa démographie, les grandes tendances économiques, financières et politiques de notre pays ? ■

### L'INFORMATION ET LES COTISATIONS

Dans le système actuel, chaque fonctionnaire connaît l'évolution probable de sa carrière et sait qu'après avoir travaillé tant de trimestres et être arrivé à tel échelon dans tel grade, il pourra compter sur tel taux de pension.

Dans le projet qui nous est présenté, on nous dit que chaque assuré disposera d'un compte personnel de carrière qui sera renseigné en permanence, qu'il pourra consulter en ligne et qui permettra à tout moment de connaître le montant estimé de sa pension. Ainsi, il pourra prévoir sa date de départ et faire un choix en toute connaissance de cause.

Le plus important est bien entendu le montant des cotisations qu'il devra verser. Le taux sera fixé à 28,12%. « Ce niveau sera partagé à 60% pour

les employeurs et à 40 % pour les assurés » soit 11,24% pour les assurés.

Les fonctionnaires travaillant à temps partiel pourront comme maintenant surcotiser « sur une assiette de cotisation à hauteur de l'équivalent du temps plein », mais le texte fait l'impasse sur le fait que la surcotisation surtout pour un mi-temps est très élevée et surtout, il fait silence sur le fait qu'une personne travaillant à temps partiel ne pourra évidemment pas alimenter son compte de points comme si elle était à temps complet, alors qu'actuellement, cette même personne travaillant à temps partiel cotise bien entendu proportionnellement à son temps partiel mais son année à temps partiel lui compte pour une année complète pour la durée d'assurance. ■

### UNE CURIOSITÉ

Le rapport Delevoye annonçait que la valeur d'acquisition du point serait de 10 euros pour un point et la valeur de service de 0,55 euro pour un point. Le projet de loi (page 8) écrit « la valeur de service du point sera déterminée par le Conseil d'administration de la caisse nationale de retraite universelle (CNRU) ». De même, la valeur d'acquisition sera fixée par le dit Conseil « chaque année ».

Or, le rapport Delevoye se prétendait rassurant en fixant à l'avance ces deux valeurs. Le projet de loi démontre qu'elles étaient purement inventées et qu'elles varieraient bien en fonction des « projections financières du système » même si « la valeur du point ne pourra pas baisser, cette règle d'or étant inscrite à l'article 55 du projet de loi ». Qui peut vraiment parier sur cette règle d'or si demain la situation économique et financière du pays ou de l'Union européenne traverse une phase très grave ?

D'ailleurs, le projet prévoit « qu'à défaut l'évolution de la valeur du point sera garantie par des règles d'indexation plus favorables que celles actuellement applicables aux actuels droits à retraite. En effet, les valeurs d'acquisition et de service seront fixées par défaut en fonction de l'évolution annuelle du revenu moyen par tête constatée par l'I.N.S.E.E., en moyenne supérieure à l'inflation ». ■

## LES CARRIÈRES LONGUES ET SPÉCIFIQUES

Actuellement, un fonctionnaire qui a travaillé au moins 5 trimestres avant le 31 décembre de ses vingt ans et qui à l'âge de 60 ans a déjà accumulé le nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein peut prendre sa retraite au titre de la carrière longue.

Le projet continuera de lui permettre de partir dès l'âge de 60 ans s'il remplit les mêmes conditions. Mais dans certains cas, l'anticipation sera calculée avec un âge d'équilibre abaissé de deux années.

On pourra également anticiper son départ en retraite si l'on a une situation de handicap. Dans ce cas, l'âge de départ sera fixé entre 55 et 59 ans mais en fonction de la durée d'activité accomplie en situation de handicap. Le taux d'incapacité sera fixé à 50%. On attribuera des points supplémentaires au moment du départ en retraite en fonction des points acquis par l'assuré au titre de l'activité professionnelle.

Un dispositif de retraite pour inaptitude sera appliqué et permettra

de partir en retraite au taux plein à l'âge légal. Il sera appliqué de même aux titulaires d'une pension d'invalidité et aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (taux de 50 à 80%).

Est également prévu un dispositif de garantie de droits à retraite pour les aidants. Il s'agit d'acquies un minimum de points au titre des périodes pendant lesquelles un assuré s'occupe d'une personne handicapée (enfant ou adulte) d'une personne âgée en situation de perte d'autono-

mie ou d'une personne malade.

Ainsi, on pourra acquies des droits à retraite au titre du bénéfice de l'allocation de présence parentale, de compléments de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou de la prestation de compensation du handicap enfant lorsqu'ils s'accompagnent d'une réduction ou interruption d'activité, de l'allocation journalière du proche aidant et de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. ■

## LES FAMILLES

Chaque enfant donnera droit à une majoration de 5% de points, dès la naissance du premier ; le troisième donnera une majoration de 7% mais le quatrième ne donnera que 5%. Actuellement, trois enfants donnent lieu à une majoration de pension de 10%, et quatre enfants à 15%.

Les pensions de réversion sont réduites quoi qu'en dise le gouvernement. En effet, actuellement, le conjoint survivant conserve son traitement ou sa pension mais il y ajoute 50% du montant de la pension qu'aurait touchée le conjoint décédé.

Dans le projet, le conjoint survivant ne gardera que 70% des points du total des deux pensions. Toutefois, la pension pourra être versée à partir de l'âge de 55 ans au lieu de 62 et ne sera pas conditionnée à un niveau de ressources. Toutefois, le nouveau dispositif ne s'appliquera qu'à partir de 2037. ■

## POURRA-T-ON RACHETER SES ANNÉES D'ÉTUDES ?

Dans le système actuel, depuis la loi du 21 août 2003, chaque fonctionnaire peut racheter entre un et douze trimestres de ses années d'études pour compléter ou améliorer son niveau de pension. Mais le dispositif lié à l'âge et à l'indice du demandeur est très coûteux et peu de fonctionnaires ont demandé à en bénéficier.

Le projet prévoit d'attribuer des points à ceux qui ont accompli une période de service civique et d'instaurer le rachat de points « à tarif réduit au titre des années d'études supérieures ».

Le SNALC sera très attentif à ce sujet, car il a été trompé en 2003 lorsque ce rachat a été obtenu ; nous veillerons à ce que le tarif réduit soit bien réduit. ■

## ADJAENES, SAENES, AAE : ÉGALEMENT DANS L'AGENDA SOCIAL

Lors des entretiens qu'il a eus avec le ministère, le SNALC avait demandé la revalorisation des personnels enseignants, administratifs, techniques, de santé et sociaux.

Le ministère vient d'annoncer son intention d'engager un programme de travail portant sur l'attractivité des métiers de la filière administrative, les missions des adjoints, des secrétaires et des attachés d'administration, leur requalification, et la revalorisation de leurs régimes indemnitaires.

Le SNALC tiendra ses adhérents au courant de ces travaux qui devraient s'étaler jusqu'en juin 2020, en soulignant son souci de ne pas oublier les infirmières ni les assistantes sociales. ■



### RETRAITE : LE POINT SUR LES PROJETS DE LOI

#### CUMUL EMPLOI-RETRAITE

C'est l'aspect le plus neuf. Actuellement, depuis la loi Touraine (20 janvier 2014) un retraité peut retravailler sans que son salaire puisse dépasser le tiers de sa pension + 6948,34 euros et ses cotisations sociales sont perdues.

Le projet permet au retraité de cumuler l'emploi et la retraite et de continuer à accumuler des points qui pourront améliorer le montant de sa pension. ■

Le SNALC a toujours fait de la revalorisation légitime de la part fixe des traitements la première de ses revendications et ce, sans contreparties. Avant même de connaître ce projet de loi, le SNALC a

#### HORS D'EUROPE

On a beau chercher dans le projet, on ne trouve pas mention de bonification que ce soit en trimestres ou en points pour les fonctionnaires travaillant hors d'Europe. On trouve seulement (article 63) la mention que le gouvernement prendra des ordonnances pour « assurer l'application ou le cas échéant les modalités d'adaptation de la loi en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte,

à Saint-Pierre et Miquelon et Wallis et Futuna ». Mais le SUR ne s'appliquera pas en Nouvelle-Calédonie ni en Polynésie française ni dans les Terres australes et antarctiques françaises.

D'où la question : les bonifications d'ancienneté actuellement appliquées dans les territoires hors d'Europe continueront-elles à s'appliquer ? Si oui, sous quelle forme ? ■

établi des tableaux de revendications salariales en partant de la situation reconnue par tous de l'infériorité des salaires des professeurs français par rapport aux professeurs européens. Le SNALC demandait clairement une revalorisation pure et simple. Il ne s'agit pas seulement de com-

prendre la très importante baisse prévisible et reconnue du montant de nos pensions. Le SNALC compte donc fermement participer aux discussions de la mise en œuvre de la revalorisation des enseignants, CPE et PsyEN, inscrite dans l'article 1 du projet de loi sur les retraites. ■

## DEMANDER SA RETRAITE

Par **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC

### QUAND DEMANDER ?

La demande doit être lancée 6 mois au moins avant la date de départ pour l'instruction du dossier et le paiement à la date de départ prévue.

Demandez un départ à partir du premier jour du mois. En effet, sauf en cas d'invalidité ou limite d'âge, votre traitement sera interrompu dès le lendemain du dernier jour d'activité mais la pension débute le premier jour du mois qui suit votre admission à la retraite et vous sera versée à la fin de ce mois. Ainsi, pour une retraite à partir du 8 juillet, vous serez payé fin juillet pour l'activité du 1<sup>er</sup> au 7, mais le droit à pension débutera à partir du 1<sup>er</sup> août et la première pension de retraite ne sera versée que fin août, d'où une absence de revenus pour la période du 8 au 31 juillet. Si vous

cessez l'activité le 31 juillet, vous aurez le salaire intégral de juillet et la pension à partir du 1<sup>er</sup> août. Toutefois, en cas de départ le dernier jour possible, par exemple le 20 octobre, aucun traitement ne sera versé du 20 au 30, et la pension seulement fin novembre. Enfin, pour les professeurs des écoles, toute année commencée doit aller à son terme.

### COMMENT DEMANDER ?

Sur [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr), vérifiez d'abord dans votre compte retraite si vos données de carrière sont exactes et signalez les anomalies sur votre compte.

Puis demandez votre retraite en ligne ; la demande sera adressée à tous les régimes en même temps. Vous recevrez un courriel d'accusé réception. En tant que fonctionnaire de l'État, vous



poursuivrez la démarche sur [ensap.fr](http://ensap.fr) et les étapes suivantes seront notifiées par mail et inscrites sous 48 h dans le suivi de votre demande sur le site ENSAP, notamment une estimation du montant de la pension. Un mois avant le départ,

vous recevrez du SRE par voie postale le « titre de pension » et la déclaration de mise en paiement à compléter et retourner au plus vite au centre de gestion. ■

Questions : [retraite@snalc.fr](mailto:retraite@snalc.fr)



# PROFESSEUR, UNE VIE DE PATACHON?

Par **Dominique SCHILTZ**, ancien commissaire paritaire national pour les chaires supérieures

**P**ersonne n'a oublié le « Vous patachonnez dans la tête » lancé en décembre à Pau par Emmanuel Macron à un de nos collègues, lui reprochant de mélanger la réforme des retraites et la légion d'honneur attribuée au président de Blackrock France. Mais n'y a-t-il vraiment aucun rapport ? Le système par points est formaté pour faire les choux gras des établissements financiers : il y a deux mois, l'UFC Que Choisir nous apprenait que Natixis Asset Management avait été condamné à une amende record de 35 millions d'euros pour avoir prélevé des frais indus sur certains comptes, en particulier celui qu'elle gérait pour l'Agirc-Arrco, qui comme chacun sait est un système de retraite complémentaire par points. Qui peut jurer qu'il ne se passera rien de tel avec le système de retraite universel prévu par le gouvernement ?

Heureusement, notre ministre a pris conscience du retard important de nos salaires et de l'urgence qu'il y a à le combler : cela commencera donc dans un an si tout va bien. Des réunions sont déjà prévues, mais le SNALC est abasourdi devant le contenu de l'agenda : elles doivent porter, entre autres, sur les « missions », la « continuité du service public », la « gestion des parcours professionnels » ou encore l'« amélioration du fonctionnement des collectifs pédagogiques ». Pas un mot sur les rémunérations ou les retraites. Y en aurait-il qui patachonnent dans leur tête ?

Quoi qu'il en soit, il en faudra beaucoup pour rattraper la perte de pension consécutive à la réforme, et plus encore pour remonter la perte de différentiel avec le SMIC comme l'a amplement démontré le

SNALC ces jours-ci. Plus encore, la prise en compte de la totalité de la carrière est sans pitié pour les mères de famille, les collègues de santé fragile, ceux en charge d'un enfant handicapé ou d'un parent âgé, qui sont amenés à renoncer à des heures supplémentaires voire à se mettre à temps partiel. Ce seront eux, et surtout elles, les grands perdants d'une réforme où chaque euro gagné comptera, et chaque euro non gagné comptera en moins. Pas plus qu'en activité auront-ils de quoi pouvoir mener une vie de patachon. ■



## INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA C.S.G.

Par **Frédéric ELEUCHE**, secrétaire national aux personnels administratifs et de santé

Le décret d'application de la loi de finances du 30 décembre 2017 a institué une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

Il s'appliquait à l'ensemble des fonctionnaires

et des agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique. La hausse annoncée de 1,7% était en réalité une augmentation de 25% par rapport à l'ancien taux : on était passé de 7,8 à 9,3% ! Le décret de 2017 instituait donc une compensation par le versement d'une indemnité.

La rémunération brute annuelle au cours de l'année 2017 était multipliée par 1,6702. Par la suite, un nouvel article décidait qu'au

1<sup>er</sup> janvier 2019, si la rémunération avait progressé entre 2017 et 2018, le montant de l'indemnité devrait être réévalué proportionnellement à cette progression.

Un nouveau décret, du 31 décembre 2019, confirme ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020, si la rémunération a progressé entre 2018 et 2019, le montant de l'indemnité doit être réévalué proportionnellement à cette progression. ■

## NE L'OUBLIEZ PAS !

<b>2 Janv. 2020</b>	Détachement des personnels enseignants des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, ou dans le monde associatif – année scolaire 2020-2021 : <b>consulter le BOEN n° 1 du 2 janvier 2020.</b>	<b>4 Mars 2020</b>	<b>4 mars 2020</b> : résultats du mouvement inter-académique.
<b>14 Fév. 2020</b>	<b>14 février 2020</b> : date limite d'envoi au ministère des demandes d'annulation de participation au mouvement inter-départemental.	<b>12 Mars 2020</b>	<b>12 mars 2020</b> : CAPN relative à l'accès par liste d'aptitude au corps des agrégés des professeurs relevant de la 29 <sup>ème</sup> base.
<b>14 Fév. 2020</b>	<b>14 février 2020</b> : date limite d'envoi au ministère des demandes tardives de participation au mouvement inter-académique, d'annulation et de modification.	<b>2 au 23 Mars 2020</b>	<b>Du 2 au 23 mars 2020</b> : saisie dans I-Prof des candidatures des éligibles au titre du vivier 1 à l'accès à la classe exceptionnelle de leur corps.
<b>2 Mars 2020</b>	<b>2 mars 2020</b> : résultats du mouvement inter-départemental.	<b>24 Mars 2020</b>	<b>24 mars 2020</b> : CAPN relative à l'avancement accéléré d'échelon des professeurs agrégés.

# CLASSE EXCEPTIONNELLE 2020

POUR LES AGRÉGÉS, CERTIFIÉS,  
PE, PEPS, CPE, PLP ET PSYEN

Par **Frédéric BAJOR**, secrétaire national du SNALC chargé de la gestion des personnels

Notes de service : n° 2019-193, n° 2019-194 et n° 2019-186 du 30-12-2019 parues au BO du 2 janvier 2020.

**SAISIE DES CANDIDATURES SUR I-PROF DU 2 MARS AU 23 MARS 2020 pour les agents éligibles au vivier des fonctions.**

La classe exceptionnelle est un troisième grade créé en 2017 dans le cadre du PPCR. L'objectif affiché est d'aboutir en 2023 à 10% de l'effectif de chaque corps dans le grade de la classe exceptionnelle. Au-delà de 2023, les promotions à la classe exceptionnelle seront prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (retraite essentiellement).

## CONDITIONS D'INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

### Sont promouvables :

- Les agents, en activité, en détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.
- Les agents en situation particulière (décharge syndicale, congé de longue maladie, etc.).

Les agents en congé parental à la date du 31 août 2020 ne sont pas promouvables. Un agent accédant à la hors classe au 1<sup>er</sup> septembre 2020 ne peut pas être promu à la même date à la classe exceptionnelle, deux promotions de grade ne pouvant être prononcées au titre d'une même année.

**Deux viviers distincts**, pour lesquels les conditions requises sont différentes, sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle.

### ► Premier vivier ou « vivier fonctions »

Il est constitué des agents qui justifient de **8 années** de fonctions accomplies dans des **conditions d'exercice difficiles** ou sur des **fonctions particulières** et ayant atteint :

- **Pour les corps à gestion déconcentrée** (1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés) au moins le **3<sup>e</sup> échelon** de la hors classe.
- **Pour les agrégés** au moins le **2<sup>e</sup> échelon** de la hors classe.

Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement dans les corps enseignants (1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés), d'éducation ou de psychologue, au sein des ministères de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que titulaire.

L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés.

### Les fonctions ou missions concernées

### sont les suivantes :

- L'affectation ou l'exercice dans une école, un établissement ou un service relevant de l'**éducation prioritaire**, REP+, REP, CLAIR, ZEP, RAR, RSS ou ECLAIR.
  - L'affectation dans un établissement supérieur sur un poste du premier ou du second degré, en classe préparatoire aux grandes écoles dans un établissement public ou privé sous contrat avec l'État. **L'intégralité du service doit y avoir été effectuée. Les fonctions en sections de techniciens supérieurs ne sont plus prises en compte !** L'arrêté du 10 mai 2017 modifié précise que **les agents reconnus éligibles au vivier 1 lors des promotions 2017 ou 2018 le demeurent pour les promotions suivantes.**
  - Les fonctions de **directeur d'école** ou de chargé d'école (directeurs d'école ordinaire, d'écoles spécialisées, enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique).
  - Directeur de **centre d'information et d'orientation.**
  - Directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (**SEGPA**).
  - Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (anciennement chef des travaux).
  - Directeur ou **directeur adjoint** départemental ou régional de l'union nationale du sport scolaire (UNSS).
  - **Conseiller pédagogique** auprès des inspecteurs de l'Éducation nationale chargés du premier degré.
  - Maître **formateur.**
  - Formateur académique détenteur du CAFFA ou **ayant exercé la fonction de formateur académique sur décision du recteur dans un INSPE, une ESPE ou un IUFM antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015. Ces services sont pris en compte quelle que soit la quotité des services accomplis.**
  - **Référent** auprès d'élèves en situation de handicap.
  - **Tuteur des personnels stagiaires** ayant perçu l'indemnité allouée à cette fonction.
- **Second vivier ou « vivier parcours »**
- Il est constitué :
- Des agents des corps à **gestion déconcentrée** (1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés) qui ont atteint le **6<sup>e</sup> échelon** de la hors-classe.
  - Des **agrégés** qui comptent au moins trois ans d'ancienneté dans le **4<sup>e</sup> échelon** de la hors classe.



**Les conditions requises s'apprécient au 31 août 2020.**

## MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT DU TABLEAU D'AVANCEMENT

### Examen des dossiers :

Les agents remplissant les conditions requises y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur, les ATER, ainsi que ceux qui sont détachés en qualité de personnels d'inspection ou de direction, stagiaires ou titulaires, voient leur situation examinée dans l'académie où ils exercent au 31 août 2020.

### Cas des agents éligibles au titre du premier vivier (fonctions) :

Les agents des corps à gestion déconcentrée (1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degré) au moins au troisième échelon et les professeurs agrégés au moins au deuxième échelon de la hors classe **doivent faire acte de candidature pour la dernière fois cette année**, en remplissant sur le portail de services Internet I-Prof une fiche de candidature qui mentionne notamment les fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficile ou les fonctions particulières. **Faute d'acte de candidature, les agents ne pourront être examinés.**

### Cas des agents éligibles au titre du second vivier (parcours) :

Les agents des corps à gestion déconcentrée qui ont atteint le sixième échelon de la hors-classe et les agrégés qui comptent au moins trois ans d'ancienneté dans le quatrième échelon de la hors classe sont éligibles **sans avoir à faire acte de candidature.**

### Cas des agents candidats au premier vivier (fonctions) et éligibles au second (parcours) :

Les agents éligibles simultanément au titre des deux viviers sont invités à se porter candidats au titre du premier vivier, afin d'élargir leurs chances de promotion. Tous les agents éligibles doivent veiller à compléter et enrichir, le cas échéant, leur CV sur I-Prof.

- Candidature au titre du premier vivier recevable : examen au titre des deux viviers ;
- Candidature au titre du premier vivier non recevable : examen au titre du second vivier ;
- Pas d'acte de candidature au titre du premier vivier : examen au titre du second vivier.

## PROPOSITIONS :

Pour établir leurs propositions, le recteur (2<sup>d</sup> degré) ou l'IA-Dasen (1<sup>er</sup> degré) s'ap-

puie sur le **CV I-Prof** de l'agent, le formulaire de candidature (candidats au titre du 1<sup>er</sup> vivier) et des **avis** des inspecteurs, des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques.

- Personnels du **2<sup>d</sup> degré** : l'IA IPR, et le chef d'établissement formulent chacun via l'application I-Prof un avis sous la forme d'une appréciation littéraire.
- Personnels du **1<sup>er</sup> degré** : avis de l'IEP via l'application I-Prof.

Un seul avis est exprimé pour un agent promouvable au titre des deux viviers à la fois.

## CRITÈRES :

Le recteur (2<sup>d</sup> degré) ou l'IA-Dasen (1<sup>er</sup> degré) propose d'inscrire les agents au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle en s'appuyant sur deux critères qui sont valorisés sous forme d'un barème.

### ► 1<sup>er</sup> critère : l'appréciation du recteur (2<sup>d</sup> degré) ou de l'IA-Dasen (1<sup>er</sup> degré)

L'appréciation du recteur ou de l'IA-Dasen est formulée à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis rendus (uniquement IEN pour le 1<sup>er</sup> degré). Elle porte sur le parcours et la valeur professionnels de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

Pour les agents du premier vivier, l'appréciation porte en outre sur l'exercice des fonctions (durée, conditions, notamment dans le cadre de l'éducation prioritaire). L'appréciation du recteur ou de l'IA-Dasen, pour les deux viviers, se décline en quatre degrés :

- Excellent : 140 pts
- Très satisfaisant : 90 pts
- Satisfaisant : 40 pts
- Insatisfaisant : 0 pt

Pour chaque vivier, les appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » sont limitées à un pourcentage maximum des candidatures recevables, dont le détail par corps est en ligne sur [www.snalc.fr/national/article/5280/](http://www.snalc.fr/national/article/5280/)

### ► 2<sup>ème</sup> critère : l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel

Elle est représentée par l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2020. Le barème procède par accumulation de points en suivant la progression des échelons à partir de l'échelon minimal d'appel, à raison de 3 points par échelon et de 3 points par année. Une année commencée compte pour une année entière. Le maximum est de 48 points quel que soit le corps.

## ÉTABLISSEMENT DES TABLEAUX D'AVANCEMENT :

### ► Agents des corps à gestion déconcentrée (2<sup>d</sup> et 1<sup>er</sup> degré)

Le recteur (2<sup>d</sup> degré) ou l'IA-Dasen (1<sup>er</sup> degré) établit un projet de tableau d'avancement pour chaque corps. Les commissions administratives paritaires compétentes (2<sup>d</sup> degré : CAPA, 1<sup>er</sup> degré CAPD) doivent être consultées sur les deux listes de propositions, classées par ordre de barème décroissant.

Le projet doit veiller dans la mesure du possible à l'équilibre hommes/femmes et refléter en ce qui concerne les corps enseignants du 2<sup>d</sup> degré la diversité et la représentativité des disciplines.

Le barème conserve un caractère indicatif.

Le tableau d'avancement de chaque corps est commun aux deux viviers. Les promotions au titre du second vivier sont prononcées dans la **limite de 20%** du nombre de promotions annuelles.

### ► Professeurs agrégés

L'intégralité des dossiers des candidats au titre du **premier vivier** remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant au moins une appréciation « Excellent » ou « Très satisfaisant » et 20% des dossiers des candidats promouvables au titre du second vivier (dont l'intégralité des appréciations « Excellent ») sont transmis au Ministère.

Le projet doit veiller dans la mesure du possible à l'équilibre hommes/femmes et refléter la diversité et la représentativité des disciplines des enseignants.

Les commissions administratives paritaires compétentes sur les deux listes de propositions, classées par ordre de barème décroissant doivent être consultées.

Seuls les agents ayant fait l'objet d'une proposition rectorale sont examinés au niveau national. Le classement des agents proposés n'est qu'indicatif. Le tableau d'avancement, commun à toutes les disciplines et aux deux viviers, est arrêté par le ministre après avis de la commission administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés. ■

Détails et formulaire de suivi à remplir en ligne sur [www.snalc.fr/national/article/5280/](http://www.snalc.fr/national/article/5280/)  
Informations auprès de votre section SNALC (page 22)

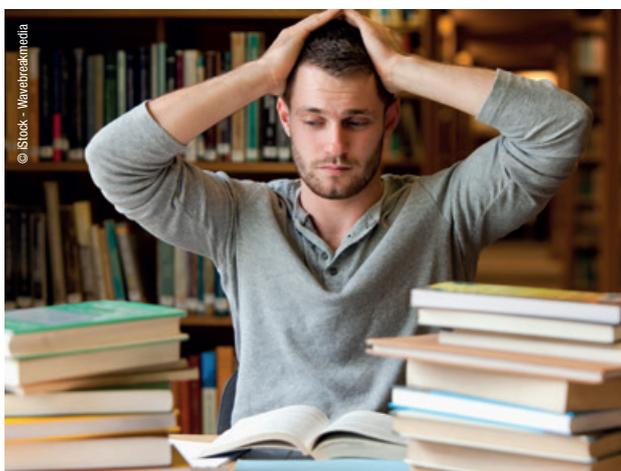
# BAC DE FRANÇAIS : C'EST MOINS PIRE

Par **Jean-Rémi GIRARD**, président national

**Le ministère a (enfin) décidé de proposer quelques aménagements concernant les programmes et l'oral de l'EAF, applicables dès cette année. La parole des collègues – et des inspecteurs – aura hélas mis beaucoup de temps à être entendue, plaçant les enseignants dans une situation très anxieuse.**

**C**e n'est pas grand chose, mais ça change tout. Le simple fait de passer en voie générale d'un minimum de 24 textes à présenter à l'oral à une fourchette de 20 à 24 est un grand bol d'air. Même chose en voie technologique, où l'on peut désormais présenter de 13 à 16 textes, et non un minimum de 16. Enfin, le renouvellement par quart des œuvres au programme, et non plus par moitié, permettra d'éviter de jeter trop vite au feu le résultat de dizaines (centaines ?) d'heures de préparation sur *La Princesse de Clèves* ou *Voyage au centre de la terre*.

Le SNALC avait averti le ministère dès le départ sur les problèmes nombreux posés par les changements de programmes et d'épreuves en français. Dès le printemps dernier, nous envoyions une lettre détaillant par le menu tous les blocages, toutes les impossibilités. Nous en avons remis une, deux, trois couches au comité de suivi de la réforme du lycée. La visite du coprésident du comité à Nantes, où j'étais du voyage, a probablement enfin fait basculer les choses. Face à des IPR de lettres qui ont eu le courage de monter au front et de rapporter de façon circonstanciée la colère et la détresse des collègues, la parole du SNALC a pris de la consistance. Non, ce n'était pas un caprice syndical. C'était tout simplement la réalité.



Cette même réalité qui continue de dire que l'horaire de première ne permet pas de préparer correctement les élèves à tout ce qui leur est demandé.

Alors la prochaine fois, dans la fameuse « école de la confiance », nous proposons que l'administration fasse un peu confiance à un syndicat représentatif qui a toujours fait preuve d'objectivité dans ses remontées et qui a toujours proposé des solutions applicables (souvenons-nous des précédents allègements de programme en histoire-géographie, fabriqués à partir de nos propositions). Un syndicat, qui, pour reprendre les mots d'un ancien cadre du ministère, « bosse ses dossiers ». ■

## FORMATION ETLV : MIEUX VAUT TARD QUE JAMAIS !

Par **Sylvie CHIARIGLIONE**, membre du Bureau national et secrétaire académique du SNALC de Corse

**Doit-on dire merci ou se plaindre ? Avec l'an neuf – 6 mois après le début de la bataille – des formations « Enseignement technologique en langue vivante » ouvrent enfin çà et là.**

**N**os collègues de LVA et de disciplines technologiques réunis sur ce co-enseignement étendu à toutes les séries technologiques cette année, ont enfin des interlocuteurs formateurs auxquels s'adresser. Jusque là ils étaient orientés vers la plateforme Eduscol présentant quelques liens utiles mais n'offrant aucune possibilité d'interaction.

L'intérêt d'un stage réside dans l'échange de vécus pédagogiques et dans la possibilité d'interroger le corps d'inspection.

Si l'esprit collaboratif et le recours à la scénarisation autour d'un projet ont fait mouche, la charge de travail occasionnée par l'ETLV et les difficultés dues à la méconnaissance de la LV par les professeurs de spécialité et au manque de compétences en spé des professeurs de LV sont lourds à digérer, compte tenu de l'horaire hebdomadaire : 1h !

### BEAUCOUP DE BRUIT POUR RIEN

Les enseignants de LV sont particulièrement sollicités car l'ETLV reste un cours de LV. Les passerelles souhaitées avec la LVA sont difficilement envisagées puisque c'est la course contre la montre dès lors que les attendus restent très ambitieux.

Si dans certaines séries, cela fonctionne, en STMG la mise en place est plus com-

pliquée. Affaiblie dès le départ par un public peu versé dans les LV, elle doit comme toute série technologique faire face à des E3C identiques à celles des séries générales. L'ETLV sur une partie des heures et son oral en terminale ne résoudre pas forcément les problèmes de niveau alors que les contraintes en classe s'alourdissent.

Dans certaines académies, les séquences et les mises en œuvre proposées en formation sont heureusement jugées intéressantes. Les 2 enseignements y prennent du sens. Les outils sont ludiques, interactifs et pertinents.

Cela dit, le SNALC reste sceptique sur les acquis linguistiques qui émergeront et fera en sorte que l'ETLV soit un sujet pour le Groupe de Travail Evolution de la Voie Technologique actuellement mis en place au Ministère ! ■



# COMITÉ DE SUIVI : LE PÉDAGOGISME EST BIEN VIVANT

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

**Un cerveau fonctionne bien avec deux hémisphères. On voit beaucoup mieux avec deux yeux. Mais, alors qu'au fil des réformes depuis 2015 se dégagent clairement deux pôles syndicaux avec d'un côté les « réformistes » (disons plutôt les « pédagogistes ») et de l'autre les défenseurs des disciplines et des connaissances, le ministère semble devenu borgne. Deux décisions s'appuyant sur les réunions du comité de suivi nous amènent à cette conclusion.**

## L'ANGLAIS, UNE LANGUE PAS COMME LES AUTRES. MAIS POUR QUOI ?

**C**omme d'autres langues vivantes, l'anglais sert de support à la spécialité LLCER. Une spécialité liant la langue à la littérature et donc à la culture, sur le postulat que langue et culture sont les deux faces d'une même médaille. Mais voilà que désormais, l'anglais bénéficiera d'une autre version de la spécialité, plus axée sur l'étude de textes journalistiques et sur des problématiques contemporaines. Réclamée par le SE-UNSA, cette deuxième version interroge et pose problème à plus d'un titre.

### POURQUOI UNE TELLE SPÉCIFICITÉ ?

Difficile de ne pas s'interroger sur la raison de ce 'traitement de faveur' réservé à l'anglais. Comme si les autres langues n'étaient là que pour la culture personnelle ; alors que la langue de Shakespeare, c'est autre chose. C'est du sérieux, de l'économique, du sociétal.

### QUE VA-T-ON Y METTRE ET POUR QUOI FAIRE ?

Pour l'heure, évidemment, nous n'avons qu'une annonce. Pas encore de programme.

Mais, alors que le SNALC avait fait des propositions lors de la conception des programmes afin d'allier littérature et culture historique dans les spécialités de différentes langues, nous nous interrogeons sur la pertinence d'une telle création.

### EN QUOI L'ÉTUDE DE TEXTES JOURNALISTIQUES ET CONTEMPORAINS FAIT-ELLE UNE SPÉCIALITÉ ?

En effet, en LVA ou LVB, c'est déjà clairement ce que les programmes et leurs fabuleux

axes culturels nous amènent à faire.

Gageons que nous verrons apparaître de grandes notions, voire des axes, ou des thèmes problématisés pondus par des bisounours chevauchant des licornes et que l'on nous colle de l'actionnel, du numérique en oubliant qu'une langue, c'est aussi un lexique et une structure linguistique.

Arguant du caractère culturel de la spécialité, le SNALC avait réussi à gommer « l'approche actionnelle » des programmes de terminale, soyons sûrs que cette deuxième version donnera l'occasion aux béats du CECRL – qui ont lu sans comprendre – de la réintroduire. ■

## DE NOUVELLES FONCTIONS ET DE NOUVELLES RÉUNIONS ! MERCI QUI ?

**Evidemment, avec le nouveau système et ses spécialités, ça coince au niveau des conseils de classe. Eût-il fallu les faire en amphithéâtre ou par visioconférence ? Le SNALC avait proposé l'idée toute bête – mais ô combien intelligente – que l'on n'imposât pas aux collègues ayant moins de 10 élèves d'assister au conseil et qu'on les laissât participer par le biais d'un écrit confié au professeur principal, voire à un représentant pour la spécialité.**

**L**e ministre semble n'avoir entendu qu'un versant des débats qui ont eu lieu au comité de suivi. En effet, il a retenu deux idées.

### ET SI ON CRÉAIT UNE NOUVELLE INSTANCE ?

On verrait donc naître des « conseils de spécialités ». Sans doute en amont des conseils de classe alors qu'il aurait été simple de ne pas formaliser un tel objet, de faire confiance aux enseignants. Les pédagogistes s'en purlèchent les babines. Des réunions ! Chic, chic, chic !

Le SNALC pense aux professeurs principaux, qui sans doute devront 'animer', ainsi qu'aux collègues qui sont sur une spécialité, mais aussi dans le tronc commun... en gros, tout le monde.

### ET SI ON FAISAIT UN « MILLE-FEUILLES » ?

En plus de cette piste, le ministre veut mettre en place une idée chère au SE-UNSA et au SGEN-CFDT : des professeurs référents pour des petits groupes d'élèves. Loin de détruire le concept de professeur principal, ce nouveau concept

va créer une nouvelle strate. Sans doute pilotés par le PP, ces référents assureront un suivi au plus près de l'élève. Mais au plus près de quoi ? Faudra-t-il tout connaître de la quinzaine – ou douzaine – que l'on suivra ? Quels seront les rôles des CPE ou des Psy-EN dans tout cela ?

Si l'on prend un établissement de mille élèves ou enseignant quatre-vingts enseignants, on voit que chaque enseignant deviendra 'tuteur', ou 'mini-PP', avec – n'en doutons pas – autant d'entretiens individuels, de rencontres avec les parents, d'aide à l'orientation qui s'ajouteront à l'existant.

Encore plus de réunions, moins d'importance accordée à l'acte de transmettre et plus à un accompagnement nébuleux mais omniprésent. Que les pédagogistes soient rassurés ! En 2017, d'aucuns leur promettaient l'hallali, osons la litote : l'annonce de leur mort était grandement exagérée. ■

## CAP : 1, 2, 3 PARTEZ !

Par **Guillaume LEFEVRE**, secrétaire national chargé de l'enseignement professionnel

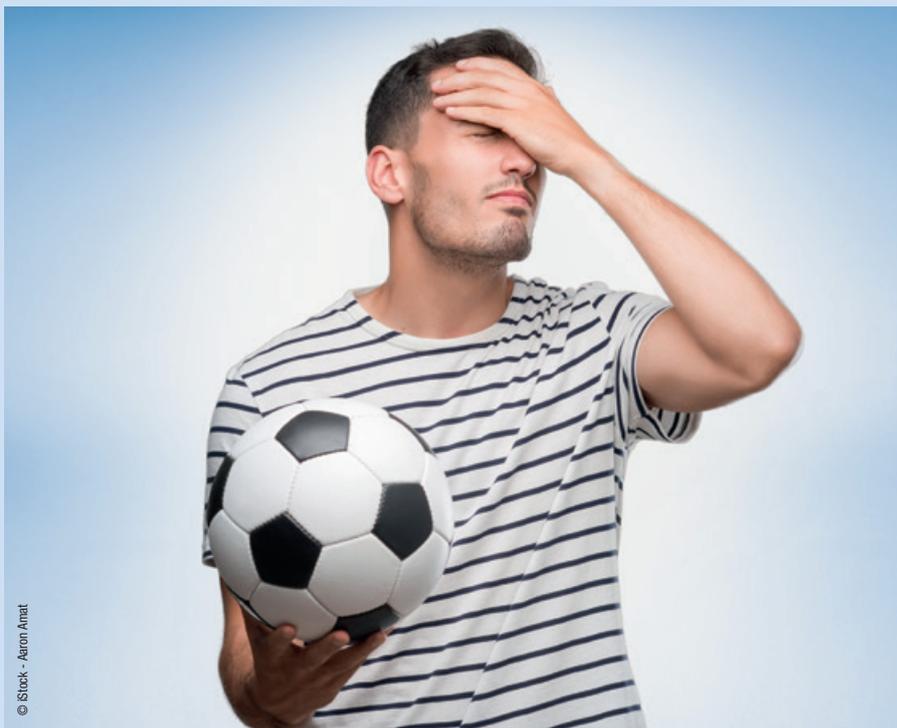
**La réforme de la voie professionnelle ne révolutionne pas que le BAC Pro ; le CAP est touché aussi par la volonté ministérielle d'adaptation aux besoins des branches professionnelles.**

L'article D. 337-6 du Code de l'éducation prévoit des possibilités de dérogation au principe de préparation du CAP en deux ans. Ainsi la circulaire n° 2020-002 du 15/01/2020 autorise une variation de la durée de formation qui peut être réduite à un an, à la demande du candidat. Pour tenir compte des besoins particuliers de l'élève, la durée de formation peut aussi être allongée, portant le cycle de formation à trois ans. De surcroît, **cette adaptation à l'élève** permet aussi d'ouvrir la formation aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour un retour en formation sous statut scolaire. La durée du CAP sera déterminée suite à un positionnement pédagogique adapté au cours de la 1<sup>ère</sup> année. L'obtention

du diplôme est validée en une seule session pour le CAP en 1 an et par acquisition progressive d'unités de spécialité pour le CAP en 3 ans. Cela entraîne une organisation pédagogique adaptée permettant une progression régulière de l'élève en vue de l'obtention du diplôme... mais aussi une augmentation des préparations et du temps de travail des PLP. Sans compter l'accompagnement et les relations avec les familles afin de déterminer les périodes et le nombre de passages d'unités en plus des FPM réduites à 5 semaines pour le CAP en 1 an. Les PLP devront s'adapter aux choix de l'élève pour la durée de la formation ainsi que pour les modalités de passage des épreuves, progressives ou regroupées en 3<sup>e</sup> année.

Avec cette refonte du CAP, on identifie très bien le projet du ministre sur le travail de l'enseignant du XXI<sup>e</sup> siècle : augmentation du temps de travail et de présence au lycée, fin de la liberté pédagogique, mixité des publics, nouvelles missions imposées d'accompagnement et de relations avec les familles, tutorat. Tout cela en contre partie d'une revalorisation insignifiante confirmant son mépris à l'égard des PLP et de la voie professionnelle.

NON, le SNALC ne laissera pas se réaliser la disparition progressive du statut des PLP. ■



## NOUVELLE ATTEINTE À L'EPS : LE CAS DU 1<sup>ER</sup> DEGRÉ

Par **Laurent BONNIN**, secrétaire national à l'EPS

**Comme si la casse n'était pas suffisante, la refonte des concours de recrutement des professeurs du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré est en cours. Les nouvelles formules s'appliqueront en 2022. Le sort du CAPEPS n'est pas encore tranché mais si son alignement sur les futurs CAPES devenait effectif, le cœur des pratiques physiques et sportives en serait considérablement affecté. Or, la transformation du Concours de Recrutement des Professeurs des Ecoles (CRPE) laisse craindre le pire.**

**A**ctuellement une épreuve d'EPS fait partie des 3 épreuves d'admission au CRPE. Les candidats se préparent à concevoir des progressions dans un cycle d'activité issu d'un des 4 champs d'APSA et à élaborer des situations d'apprentissage permettant l'acquisition d'une compétence motrice donnée. Les réponses exposées sont suivies d'un entretien où le jury élargit le questionnement aux pratiques personnelles et aux activités sportives susceptibles d'être animées par les candidats. **Cette épreuve compte pour le quart des points**, proportion louable compte tenu des enjeux de formation et de la spécificité de cette discipline (développement psychomoteur, éducation aux APSA, à la santé, à la sécurité, savoir nager...).

**Dans la nouvelle mouture du CRPE, l'épreuve d'EPS disparaît complètement.** Elle cède sa place à une épreuve quasi identique mais portant sur des

thèmes d'enseignement pluridisciplinaires tirés au sort.

Il s'agit bien là d'une vraie régression pour l'EPS qui entre en double contradiction :

- D'une part avec les préconisations du récent rapport de la Cour des Comptes qui stipule qu'à l'école « les trois heures prévues au programme ne sont de façon générale ni effectuées totalement, ni contrôlées » et qui interroge largement la formation des professeurs.
- D'autre part avec les effets d'annonce du Ministre qui, par les labellisations d'établissements « génération 2024 », les classes olympiques ou encore Pierre de Coubertin-Alice Milliat, plébiscite les JO de 2024. Ces leurres éphémères ne compenseront jamais les effets délétères de cette réforme sur l'avenir physique et sportif de notre jeunesse. ■

# E3C : UNE PIÉCETTE, MONSEIGNEUR ?

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

**Le 20 janvier, les organisations syndicales représentatives étaient consultées sur la rémunération de la correction des copies des Épreuves communes de contrôle continu. Le moins que le SNALC puisse dire est que le compte n'y est pas.**

Jusqu'à présent, une copie de baccalauréat rapportait à son correcteur la somme de 5 €. Certes, les copies de l'examen final étaient plus longues que celles attendues lors des épreuves de contrôle continu. Mais jusqu'à présent, les corrections des épreuves du premier diplôme du supérieur avaient lieu sur une période que l'on peut qualifier de plus légère en termes de cours, de corrections et de préparation.

Désormais, il faudra corriger – sur un écran – alors que l'on a cours, que l'on prépare des cours et que l'on a d'autres copies à corriger. Heureusement, le ministère a prévu une indemnité ; une indemnité d'environ 1 € net par copie ; une indemnité exceptionnelle pour l'année scolaire 2019-2020.

Vous avez bien compris ! Le ministère ambitionne de changer le décret des rémunérations de la correction des copies du baccalauréat en précisant simplement qu'il s'agit de payer pour les copies des

épreuves terminales. Les autres corrections – E3C ou spécialité abandonnée – ne donneront plus lieu à la moindre rémunération. Une indemnité exceptionnelle, juste pour cette année, est prévue. Sans doute parce que c'est l'année de la mise en place. Peut-être pour faire avaler une couleuvre un peu trop bien nourrie.

Evidemment, toutes les organisations représentatives ont été vent debout contre ce que le SNALC ne peut que considérer comme un terrible manque de considération pour notre métier. Les plus pédagogistes rappelleront leur attachement au caractère formatif des E3C – évidemment, faisons du formatif quand les copies sont disponibles sur l'espace numérique des élèves deux mois après l'épreuve et demandons aux collègues de bien annoter les copies dont la correction n'est pas assez chronophage – mais demandèrent que la tâche soit rémunérée comme une copie de baccalauréat doit l'être.

Le SNALC réclame toujours que les E3C soient rémunérées 5€ par copie (car 50€ par section ne veut rien dire et est presque insultant). En outre, nous rappelons que personne n'est obligé de posséder un ordinateur et que ce type de correction chronophage n'apporte ni à l'élève ni à l'institution. ■



## AU SECOURS, L'ÉCRITURE INCLUSIVE NOUS ENVAHIT !

Par **Eugénie DE ZUTTER**, secrétaire académique du SNALC de Reims

**L'écriture inclusive semble chaque jour gagner du terrain, en particulier dans le monde de l'Éducation nationale. De plus en plus d'écrits, y compris des mails de collègues, ont recours à ce qui est présenté comme une grande avancée sociale. Pour le SNALC, l'écriture inclusive est une fausse bonne solution, pour plusieurs raisons.**

D'abord pour une raison pratique : avec l'écriture inclusive, la fluidité de la lecture relève de la gageure parce qu'elle est perturbée par les fréquents ajouts de signes indissociables de cette pratique, ce qui hache les mots et la structure de la phrase. Exemple : tou.s.tes les collègues seront défendu.es pour qu'ils (elles) soient sûrs.es qu'ils (elles) ne seront pas mis.es de côté...

Le SNALC préfère prendre ses distances par rapport à cette pratique pour des raisons idéologiques. Par l'écriture inclusive, les auteurs souhaitent dire que les femmes ne sont pas oubliées. Pourtant, quelles femmes se sentent exclues donc offusquées par une phrase appliquant la règle du masculin qui « l'emporte sur le féminin même s'il n'y en a qu'un ? ». Or, l'écriture inclusive tend à rappeler aux femmes qu'elles ne sont que des femmes, ce qui est considérablement réducteur. Pourquoi réduire une personne à son sexe uniquement ? Tout être humain a une identité bien plus complexe que sa simple enveloppe corporelle, qui n'est qu'un paramètre parmi tant d'autres.

Il existe enfin des raisons historiques. Le choix de la conjugaison, des adjectifs et autres règles grammaticales relève d'une époque où il est vrai, l'égalité juridique entre les hommes et les femmes n'existait pas. Accepter ce choix ancien ne veut pas dire que l'on refuse de se battre pour que la condition féminine s'améliore aujourd'hui en France. Ce combat doit être mené sur d'autres plans, notamment celui de la loi, dans ce qui relève du concret et de l'obligatoire, et c'est ce pour quoi le SNALC se bat et continuera de le faire.

Cessons cette mode qui relève plus de l'embrouille grammaticale que de l'avancée de la condition de la femme dans notre pays. Avec cette pratique désastreuse, on se trompe de cible, comme trop souvent en France et en particulier dans l'Éducation nationale. ■

**Le SNALC reçoit Michel Desmurget**  
auteur de la Fabrique du *Crétin digital*

vendredi 6 mars à Reims - 13h30  
Campus de Sciences Po

Inscription : [https://frama.link/SNALC\\_Desmurget](https://frama.link/SNALC_Desmurget)



# DIRECTION D'ÉCOLE : OÙ EST LE PROBLÈME ?

Par **Christophe GRUSON**, secrétaire national chargé du premier degré

**L'enquête de l'IGÉSR (Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche) reconnaît une part de responsabilité de l'Éducation nationale dans le suicide de Christine Renon. Toute une série de facteurs a été soulignée : la succession d'inspecteurs, les relations avec la municipalité, les problèmes de remplacements et de mutations etc. L'accumulation de missions de toute sorte - quotidien de tous les directeurs - semble n'être cependant que peu évoquée dans le rapport.**

**L**e ministère a lancé en parallèle une récente consultation auprès des directeurs d'école. On peut se demander l'intérêt d'un questionnaire censé révéler une situation que le ministère a créée et qui est dénoncée

par les syndicats depuis des années.

Pour le SNALC, la souffrance des directeurs est en grande partie le résultat de la politique éducative du « toujours plus de réformes, toujours plus de changements ».

Et pour cause, aujourd'hui l'École doit systématiquement remédier à TOUS les maux de la société en tenant compte à la fois de considérations politiques, d'exigences économiques et de PISA & Cie. De fait, les demandes de l'institution sont incessantes, elles étouffent les directeurs.

Imposer une charge de travail toujours grandissante, même si elle émane de directives ministérielles, n'est pas tolérable de la part d'un « supérieur hiérarchique » qui a aussi obligation de protection des personnels. Chaque IEN est aujourd'hui conscient du surmenage de la profession. Or les situations de conflits entre directeurs et inspecteurs - situations absentes du

questionnaire - se traduisent souvent par des abus de pouvoir de certains IEN. Le SNALC condamne les agissements d'IEN dont il serait bon de revoir le rôle, les devoirs et les limites. Leurs injonctions, les pressions et leur attitude sont destructrices pour des directeurs en grande souffrance.

Le SNALC pense que la réflexion sur la direction d'école doit s'inscrire dans une dimension plus large, incluant les rôles, les responsabilités et la politique de « management » de l'IEN et de toute notre hiérarchie, ainsi que la succession et la mise en place des politiques éducatives du ministère. ■

## VIE SCOLAIRE : LE REMPLACEMENT DES AED EN ARRÊT DE LONGUE DURÉE

Par **Dolores RAVIDAT**, membre de l'équipe CPE du SNALC

**Quel CPE ne s'est pas trouvé dans la dramatique situation d'avoir 20% voire 30% de sa force vive absente, dans un contexte d'arrêt maladie ? Quelle stratégie adopter ? Car il nous est souvent répliqué que nous avons le choix. Lequel ? Faire davantage travailler les collaborateurs restants, quitte à outrepasser la loi et leur faire cumuler plus de 12h de travail non-stop (très fréquent sur les postes d'internat), sans rémunération supplémentaire, avec une récupération très aléatoire, alors qu'ils font déjà des journées à rallonge ? Demander des suppléances ? Faire le travail soi-même (ce qui est possible à très court terme, j'en conviens tout à fait) ?**

**D**ans cette situation difficile depuis fin novembre, j'ai eu la chance relative que l'absence concerne un poste d'externat. Hélas, la fortune a tourné, avec un deuxième arrêt de plus de 15 jours en internat cette fois. Quand une équipe de six personnes

passé à 4, dont 2 en internat, on est en stress.

Alors, branle-bas de combat : appel au rectorat, service des AED et contractuels, qui nous rétorque qu'il y a une carence de... 18 jours ! Qu'importe le dénuement, l'arrêt doit

être suffisamment long pour couvrir 18 jours de carence avant d'espérer un remplacement.

Le SNALC réclame donc que les suppléances soient accordées plus rapidement afin que la toute la communauté éducative travaille dans la sérénité, ce qui ne peut que servir l'intérêt des élèves.

Aurons-nous la possibilité de recruter un agent en vie scolaire pour 3 semaines environ, sur un contrat ultra-précaire ? Sur quelle durée hebdomadaire ? Rien n'est précisé encore, et il faudra attendre la décision de la commission qui, avec un peu de chance, se prononcera avant le 5 février, date de fin de l'accident de service de l'AED d'externat. Si on n'a besoin de rien, on a frappé à la bonne porte... ■



## ENQUÊTE SUR LE CLIMAT SCOLAIRE : UN NON-ÉVÉNEMENT ?

Par **Maxime REPERT**, secrétaire national SNALC aux conditions de travail et au climat scolaire

**Du 11 mars au 5 avril 2019, Le Ministère avait lancé sa première enquête sur le climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale via internet. Si nous avons salué l'initiative, nous avons toutefois émis quelques sérieuses réserves, notamment sur la question de l'anonymat.**

### **N**EUFS MOIS PLUS TARD, EN DÉCEMBRE, LA DEPP A PUBLIÉ LES RÉSULTATS.

Seuls 45 000 personnels de l'Éducation nationale ont répondu à ce questionnaire : des enseignants (du public et du privé), des personnels de direction, de vie scolaire et des personnels administratifs.

Si le Ministère a présenté des éléments « positifs » pour son image, intéressons-nous à des éléments clés de réflexion concernant le public.

Cette enquête est consultable en ligne :

- Les 2/3 des enseignants interrogés (66,8%) déclarent avoir une charge de travail excessive. Seul un tiers pense avoir assez de temps pour faire correctement son travail (36,5%).
- La moitié environ estime avoir une formation inadaptée et insuffisante (49,8%) ainsi que des moyens inadaptés et insuffisants (54,6%).
- 42,3% des collègues n'ont pas le sentiment d'appartenir à une équipe.

- 41,1% des professeurs du public estiment qu'il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement.
- 38,5% seulement des enseignants pensent pouvoir poursuivre leur carrière jusqu'à la retraite.

Les résultats sont moins nets concernant les personnels non enseignants et les enseignants du privé (moyens et politique de gestion des personnels/élèves différents pouvant expliquer cela).

Cette enquête souligne bien ce que nous dénonçons depuis des années : l'isolement, la surcharge de travail, le manque de moyens/reconnaissance, la violence en milieu scolaire, l'épuisement des collègues.

Il convient d'ailleurs de se demander si les chiffres n'auraient pas été encore plus révélateurs avec un anonymat plus sérieux ainsi qu'une participation plus massive. Les hypothèses ne manquent pas mais en attendant, la souffrance est bien présente. Et le SNALC continuera à la combattre. ■

## VIOLENCE SCOLAIRE : LE SNALC ÉTAIT ENCORE LE SEUL À AVOIR RAISON !

Par **Guy DESBIENS**, membre du Bureau du SNALC de Lille

**« Le respect de l'autorité du professeur est la condition absolue d'un enseignement serein » : une fois n'est pas coutume, nous sommes d'accord avec M. Blanquer.**

**E**n effet, le plan de lutte contre les violences scolaires qui vient de paraître au BO de la rentrée 2019<sup>(1)</sup> a l'ambition, fait nouveau dans l'Éducation nationale, de renforcer les procédures disciplinaires face aux actes d'incivilité, d'insultes, de menaces, etc.

Si le plan de lutte rappelle évidemment que toute sanction doit être proportionnée et avoir une valeur éducative, il y est aussi préconisé que toute agression ou atteinte doit être signalée et sanctionnée.

Certains chefs d'établissement, assumant leur responsabilité et soucieux de protéger leur personnel, ont pris la décision de faire figurer au règlement intérieur la référence à l'article 433-5 du code pénal, sur « l'outrage » aux « personnes chargées d'une mission de service public, puni de 7 500€ d'amende.

Je peux témoigner personnellement, puisque c'est le cas dans mon lycée, que cette disposition est particulièrement dissuasive lorsqu'elle est rappelée dans le bureau du proviseur aux parents et aux élèves concernés qui, sans doute inspirés par la muse de la poésie, se permettent d'attribuer aux professeurs quelques noms d'oiseau...

Et je me permets de rappeler également que le SNALC fut le seul syndicat favorable à cette disposition instaurée par les lois Perben du 9 septembre 2002 : certains syndicats dénonçant même une intolérable « dérive sécuritaire<sup>(2)</sup> ». En feront-ils aujourd'hui la publicité lorsqu'ils prétendent, sans scrupule, soutenir des initiatives comme **#pasdevague** ?

Nous invitons tous les collègues du SNALC à proposer au CA de leur établissement l'introduction de cette mention légale au sein de leur règlement intérieur. ■

(1) Circulaire n°2019-122 du 03/09/2019

(2) Cf. l'article de *Libération* du 6 août 2002 : « Loi Perben : les syndicats d'enseignants sont contre ». Il y était bien précisé que seul le SNALC « a approuvé (dixit) ce retour au bon sens des pouvoirs publics et l'abandon d'une culture de l'excuse aussi pernicieuse que désuète ».

# COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

<b>AIX - MARSEILLE</b> M. Thierry TIRABI	<b>SNALC - 774 Route de L'Isle sur la Sorgue - 84250 LE THOR</b> snalc.am@laposte.net - http://www.snalc.org/ - 09 51 52 98 08 - 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
<b>AMIENS</b> M. Philippe TREPAGNE	<b>SNALC - 14 rue Edmond Cavillon, 80270 AIRAINES</b> - philippe.trepagne@dbmail.com - www.snalc.fr/amiens - 09 73 82 67 93
<b>BESANÇON</b> Mme Sylvie GLAUSER	<b>SNALC - 6 rue des Augustins, 25300 PONTARLIER</b> snalc.besancon@gmail.com - www.facebook.com/snalcbesancon - www.snalc.fr/besancon - 06 87 16 50 18
<b>BORDEAUX</b> Mme Cécile DIENER	<b>SNALC - SNALC, 11 rue Paul-André Noubel, 33140 VILLENAVE D'ORNON</b> - snalc.bordeaux@gmail.com - www.snalc.fr/bordeaux - 06.87.45.70.36
<b>CLERMONT FERRAND</b> Mme Nicole DUTHON	<b>SNALC - 9 bis Route de la Beauté, 63160 BILLOM</b> - jm-n.duthon@wanadoo.fr - www.snalc.fr/clermont - 06 75 94 22 16 - 06 75 35 21 10 - 06 25 26 79 59
<b>CORSE</b> M. Lucien BARBOLOSI	<b>SNALC - Plaine de Peri, Villa Bianca, 20167 PERI</b> - charlydb017@aol.com - 06 80 32 26 55
<b>CRÉTEIL</b> M. Loïc VATIN	<b>SNALC S3 CRÉTEIL - 4 rue de Trévis, 75009 PARIS</b> snalc.creteil@gmail.com - www.snalc.fr/creteil - 07 82 95 41 42 - 06 22 91 73 27 - Mutation : snalc.creteil.mutation@gmail.com
<b>DIJON</b> M. Maxime REPERT	<b>SNALC - Maxime REPERT, 6 bis rue Pierre Curie, 21000 DIJON</b> snalc.dijon@gmail.com - www.snalc.fr/dijon - 06 60 96 07 25 (Maxime REPERT) - 06 88 48 26 79 (Arnaud GUENET)
<b>GRENOBLE</b> Mme Anne MUGNIER	<b>SNALC - 71 Chemin de Seylard, 74150 HAUTEVILLE-SUR-FIER</b> contact@snalcgrenoble.fr - www.snalcgrenoble.fr - 07 50 83 34 92 (Mme MUGNIER) - 07 50 84 62 64 (M. LEVY)
<b>LA RÉUNION - MAYOTTE</b> M. Guillaume LEFÈVRE (interim)	<b>SNALC - 375 rue du Maréchal Leclerc, 97400 ST-DENIS DE LA RÉUNION</b> 0262 21 70 09 - 0262 21 37 57 - 06 92 611 646 - snalcreeunion974@gmail.com - www.snalc-reunion.com
<b>LILLE</b> M. Benoît THEUNIS	<b>SNALC - 6 rue de la Metairie, 59270 METEREN</b> - snalc.lille@orange.fr - http://snalc.lille.free.fr - 03 28 42 37 79 - 03 20 09 48 46 - 03 28 62 37 78
<b>LIMOGES</b> M. Frédéric BAJOR	<b>SNALC - La Mazaudon, 87240 AMBAZAC</b> f.bajor@gmail.com - snalc.limoges.free.fr - 06 15 10 76 40 - Entrée dans le métier : 06 13 87 35 23 - 1 <sup>er</sup> degré : 06 89 32 68 09
<b>LYON</b> M. Christophe PATERNA	<b>SNALC - 61 allée Font Bénite, 42155 SAINT LÉGER SUR ROANNE</b> snalc-lyon@orange.fr - http://snalc.lyon.free.fr/ - 06 32 06 58 03
<b>MONTPELLIER</b> M. Karim EL OUARDI	<b>SNALC - 37 ter rue de la Cerdagne, 66000 PERPIGNAN</b> - presi-montpellier@snalc.fr - snalcmontpellier.fr - 06 43 68 52 29 VP : s.daho@laposte.net - 06 27 80 77 28 - Secrétaire académique : Vincent CLAVEL - v.clavel@yahoo.fr
<b>NANCY - METZ</b> Mme Anne WEIERSMÜLLER	<b>SNALC - 3 avenue du XX<sup>ème</sup> Corps, 54000 NANCY</b> - snalc.lorraine@orange.fr - http://snalc.fr/nancy-metz - 03 83 36 42 02 - 06 76 40 93 19
<b>NANTES</b> M. Hervé RÉBY	<b>SNALC - 38 rue des Ecachoirs, 44000 NANTES</b> 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
<b>NICE</b> Mme Dany COURTE	<b>SNALC - 25 avenue Lamartine, Les princes d'Orange, Bât. B, 06600 ANTIBES</b> 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
<b>NORMANDIE</b> M. Nicolas RAT	<b>SNALC - 4 Square Jean Monnet, 76240 BONSECOURS</b> - 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
<b>ORLÉANS - TOURS</b> M. François TESSIER	<b>SNALC - 21 bis rue George Sand, 18100 VIERZON</b> - snalc.orleanstours@wanadoo.fr - www.snalc.fr/orleans-tours - 06 47 37 43 12 - 02 38 54 91 26
<b>PARIS</b> M. Krisna MITHALAL	<b>SNALC Académie de Paris - 30 rue du Sergent Bauchat, 75012 PARIS</b> - snalc.paris@laposte.net Président : Krisna MITHALAL - 06 13 12 09 71 - Vice-présidente : Fabienne LELOUP - 06 59 96 92 41 et Frantz JOHANN VOR DER BRUGGE - 06 88 39 95 48
<b>POITIERS</b> M. Toufic KAYAL	<b>SNALC - 15 rue de la Grenouillère, 86340 NIEUIL L'ESPOIR</b> toufickayal@wanadoo.fr - www.snalc.fr/poitiers - 06 75 47 26 35 - 05 49 56 75 65
<b>REIMS</b> M. Thierry KOESSLER	<b>SNALC - 12 place Hélène Boucher, 51100 REIMS</b> - snalcdereims@gmail.com - www.snalc.fr/reims - 06 51 84 33 38
<b>RENNES</b> Mme Brigitte AYALA	<b>SNALC - 20 les Riass, 35470 BAIN-DE-BRETAGNE</b> - snalc.35@orange.fr - www.snalcrennes.org - 09 63 26 82 94
<b>STRASBOURG</b> M. Jean-Pierre GAVRILOVIC	<b>SNALC - 303 route d'Oberhausbergen, 67200 STRASBOURG</b> snalc-strasbourg@snalc.fr - www.snalc.fr/strasbourg - Haut-Rhin : 06 52 64 84 61 - Bas-Rhin : 06 51 13 31 40
<b>TOULOUSE</b> M. Jean-François BERTHELOT	<b>SNALC - 23 avenue du 14<sup>e</sup> Régiment d'Infanterie, appt. 72, 31400 TOULOUSE</b> snalc.toulouse@gmail.com - https://snalctoulouse.com/ - 05 61 13 20 78 - 05 61 55 58 95 - (Urgences : 06 74 05 29 80)
<b>VERSAILLES</b> M. Frédéric SEITZ	<b>SNALC Versailles - 24 rue Albert Joly, 78000 VERSAILLES</b> snalc.versailles@gmail.com - www.snalc.fr/versailles - 01 39 51 82 99 - 06 95 16 17 92
<b>DÉTACHÉS ÉTRANGER</b> <b>OUTRE-MER</b> M. Frantz Johann VOR DER BRÜGGE	<b>SNALC DETOM - 4 rue de Trévis, 75009 PARIS</b> - snalc.detom@gmail.com - http://www.snalc.fr/detaches-etranger-outremer - 06 88 39 95 48

## STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

« Le SNALC est *indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, professionnelle 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 - 4 rue de Trévise - 75009 PARIS

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

**Académie :**

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

Sect. Int.  DDFPT  INSPE  CNED  GRETA

Temps complet  Mi-temps  Temps partiel

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

**Code établissement :**

**Je souhaite recevoir la Quinzaine Universitaire (revue du SNALC) :**

Uniquement par voie électronique (mail)

Uniquement par courrier papier

Par mail ET par courrier

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

En vertu des articles 27 et 34 de la loi du 06.01.78, 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 sur ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des CAPA, CAPN, FPM et autres groupes de travail 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 / Règlement intérieur art. 2.II).**

## LE SYNDICAT LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

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

**SI VOUS SOUHAITEZ SOUSCRIRE À UNE PROTECTION JURIDIQUE (VALEUR 35 À 40 EUROS) :** au **SNALC**, elle est incluse dans votre cotisation (GMF) et votre adhésion vous revient en réalité à 68 - 35 = 33 euros.

Dans un syndicat X, elle n'est pas incluse et votre adhésion vous revient toujours à 68 euros auxquels il faudra rajouter 35 à 40 euros d'assurance.

**REPRÉSENTATIF :** grâce à ses résultats aux dernières élections professionnelles, le **SNALC** siège au Comité Technique Ministériel (CTM) aux côtés de cinq fédérations (FSU, CFDT, UNSA, CGT et FO) : **seules ces six organisations sont représentatives** pour chaque catégorie de personnels de l'Éducation nationale.

**PUISSANT :** avec **16 commissaires paritaires nationaux** et près de **300 commissaires paritaires académiques**, le **SNALC défend votre dossier au ministère comme dans tous les territoires, départements et académies, de l'École au Supérieur, quel que soit votre corps.**

**INDÉPENDANT :** le SNALC ne perçoit **aucune subvention d'État**. Il estime que les moyens humains (décharges syndicales - décret 82-447 du 28 mai 1982) suffisent pour défendre les personnels et proposer des projets pour l'École. **Le SNALC demande l'interdiction de toute subvention publique aux organisations syndicales.**

**TRAVAILLEUR :** le SNALC est le seul syndicat à proposer à budget constant des projets novateurs et aboutis pour l'École (École des Fondamentaux), le Collège (Collège modulaire), le Lycée (Lycée de tous les savoirs) et de la maternelle à l'université : (Permettre à tous de réussir) à télécharger sur [www.snalc.fr](http://www.snalc.fr)

**HONNÊTE ET TRANSPARENT :** les comptes du SNALC, élaborés par un cabinet d'expertise indépendant, sont publiés dès leur approbation par les Commissaires aux comptes qui les examinent : <http://www.journal-officiel.gouv.fr/comptes-syndicats/> (taper SNALC dans la case « titre de l'organisation »).

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

€

Date et Signature (indispensables) :

MERCI POUR VOTRE CONFIANCE

# LE SYNDICAT LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Calculs au verso

(ses tarifs n'augmentent pas en 2019/2020 pour la neuvième année consécutive)

**snalc**  
de l'école au supérieur

Le **SNALC vous offre** l'Assistance et la Protection Juridiques pénales (agressions, diffamation, harcèlement, ...) de la GMF **pour une économie nette d'impôts de 35 à 40 euros incluse dans votre adhésion**, une aide à la mobilité professionnelle « MOBI-SNALC » là où l'Education nationale ne propose rien, et de nombreuses réductions auprès de nos partenaires (voyages, culture ...) : bouton « Avantages SNALC » sur [www.snalc.fr](http://www.snalc.fr)

## 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 €)
<b>AGRÉGÉS Classe Normale</b>			<b>CERTIFIÉS/BIADM Classe Normale</b>		
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
<b>CHAIRES SUP et AGRÉGÉS Hors Classe ts chevr.</b>			<b>CERTIFIÉS Hors Classe et Classe Exceptionnelle</b>		
Tous échelons	265 €	55,10	Tous échelons	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 **-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 GMF (-35 €)
PLP, PEPS, CE.EPS, CPE, PEGC, PROFESSEURS DES ÉCOLES	<b>90 €</b>	30,60 €* - 35 € (GMF) « = » <b>L'adhésion au SNALC ne vous coûte RIEN !</b>
CHEFS D'ÉTABLISSEMENT, IA-IPR / IEN, ATER, UNIVERSITAIRES		
PERSONNELS ADMINISTRATIFS (sauf Adjaenes), SOCIAUX et SANTÉ, TRF		
ADJOINTS ADMINISTRATIFS (ADJAENES), ATRF	<b>60 €</b>	Idem ! *Crédit d'impôts : vous déduisez 66% du montant de votre cotisation de vos impôts ou êtes crédités de ces 66% si vous n'êtes pas imposables.
CONTRACTUELS, CONTRATS LOCAUX ÉTRANGER, MAÎTRES AUXILIAIRES		
ASSISTANTS D'ÉDUCATION, AVS(I), AESH, CONTRACTUELS ADMINISTRATIFS	<b>30 €</b>	