WWW.SNALC.FR - **#1427** - 22 MARS 2019 - 14 €

LA QUINZAINE UNIVERSITAIRE

LE MAGAZINE MENSUEL DU snalc

L'ÉTAT C'EST NOUS

De l'école au supérieur

LA QUINZAINE UNIVERSITAIRE

SOMMAIRE #1427 - AVRIL 2019

4 DOSSIER DU MOIS

4 ▸ **Projet de loi de transformation de la Fonction Publique**
▸ Une fonction publique meilleure sans fonctionnaires ?
▸ Titre 1 : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
5 ▸ Titre 2 : Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
▸ Titre 3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
6 ▸ Titre 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
▸ Titre 5 : Renforcer l'égalité professionnelle

7 LES PERSONNELS

7 ▸ Les heures supplémentaires ou travailler plus pour gagner moins
▸ La défiscalisation des heures supplémentaires
8 ▸ L'arlésienne de l'indemnité de résidence
▸ Congé pour invalidité temporaire due au service
9 ▸ Invalidité ou reclassement ?
▸ GIPA : attendre encore…
▸ Contrats de préprofessionnalisation : réelle opportunité pour les AED ?

10 SYSTÈME ÉDUCATIF

10 ▸ Épreuves du Bac : Vivement les sujets zéro
▸ Professeurs de Lettres : Quelqu'un vous veut-il du mal ?
11 ▸ Choix des spécialités : le mur du réel
▸ Spécialités au lycée : le CNED, joker du ministère
12 ▸ Lycée : le SNALC défend les langues régionales
▸ PLP GA quel avenir à l'horizon 2022 ?
13 ▸ Et l'EPS en LP ?
▸ Trop de blabla…
14 ▸ Où placer les concours enseignants ?
▸ Parcoursup : des changements pour cette année

15 VIE SYNDICALE

15 ▸ Quelle alternative à la grève ?
▸ Cinq questions sur la grève pendant les examens

16 CONDITIONS DE TRAVAIL

16 ▸ Aux origines du mal…
▸ Établissements des savoirs fondamentaux : inacceptable !
17 ▸ La réplique du miroir
▸ SNALC Besançon - Colloque : #RasleBol

18 COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

19 BULLETIN D'ADHÉSION

snalc

www.snalc.fr

SNALC - 4, rue de Trévise - 75009 PARIS
Toutes nos coordonnées :
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
Mise en page : **ORA**

Imprimé en France par l'imprimerie **Compédit Beauregard s.a.**(61), labellisée **Imprim'Vert**, certifiée **PEFC** - Dépôt légal 2ème trimestre 2019
CP 1020 S 05585 - ISSN 0395 - 6725

Mensuel 14 € - Abonnement 1 an 125 €.

Photo couverture : © iStock - MicroStockHub

NE L'OUBLIEZ PAS !

21 mars 2019

Au BOEN n° 12 du 21 mars 2019, vous pouvez consulter les notes de service relatives à l'accès au grade de la hors classe des :
- Professeurs des écoles,
- Professeurs agrégés,
- Professeurs certifiés, PLP, P.EPS, Psy-EN et CPE.

11 mars 2019

A partir du 11 mars et pour une période de 2 à 3 semaines (calendriers variables selon les académies) : saisie sur SIAM des vœux des candidats au mouvement intra-académique.

16 avril 2019

16 avril : CAPN relative à l'accès au grade la hors classe des professeurs agrégés relevant de la 29ème base.

21, 22 et 23 mai 2019

21, 22 et 23 mai : CAPN relative à l'accès par liste d'aptitude au corps des agrégés.

PROMOTIONS À LA HORS CLASSE
POUR LES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Toutes les informations sur
www.snalc.fr/national/article/4461/

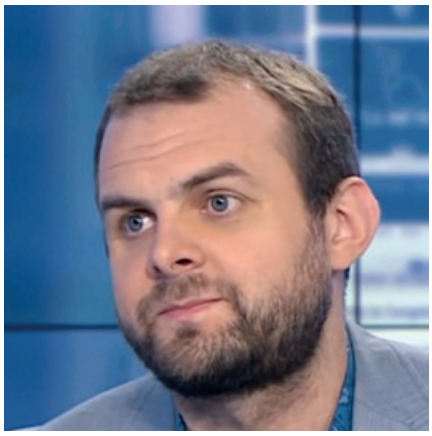
NOUVEAU : « AVANTAGES SNALC » EST SUR FACEBOOK !

Le comité d'entreprise du SNALC, « Avantages SNALC », a maintenant sa page Facebook. Vous y trouverez toutes les **offres Flash** et les **bons plans** de nos partenaires (Club Med, Costa croisières, Biscuiterie Jeannette, Pierre & Vacances, Thalasso, Locations saisonnières Les Orres…) à des **tarifs réservés aux adhérents du SNALC.**

Rendez-vous sur la page Facebook « Avantages SNALC » : abonnez-vous pour ne manquer aucune promotion.

Et n'oubliez pas : sur notre site, vous trouverez toutes les dernières réductions de nos partenaires, négociées pour les adhérents et les codes pour en bénéficier. Allez jeter un coup d'œil ! ■

L'ÉTAT C'EST NOUS



L'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur apparaissent souvent comme très « autonomes » par rapport au fonctionnement général de la fonction publique, par exemple en termes de statuts particuliers. Nous sommes également de très loin les plus nombreux, et donc, de fait, les plus coûteux. Ce qui ne veut pas dire que nous soyons bien payés pour autant.

Pour le coup, le projet de loi de « transformation de la fonction publique », auquel nous consacrons notre dossier du mois, nous touche de plein fouet. Il ne s'agit ni plus ni moins que de faire travailler des agents publics à créer les conditions de leur disparition progressive. Le tout sous couvert de très beaux vocables qui dissimulent assez mal l'intention réelle.

Il suffit de regarder certains des titres du projet. Que dire d'un dialogue social « plus stratégique et efficace ». Efficace pour qui ? Visiblement pas pour les agents, dont les mutations se feraient sans aucune transparence, par exemple. De même, « développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace » est un exemple type de formule qui fait craindre le pire. Le fait d'évoquer l'efficacité comme une sorte de mantra trace en creux un portrait très stéréotypé de la fonction publique actuelle. Chez nous, la fonction publique fait ce qu'elle peut, dans des conditions de travail et d'emploi dégradées, et que cette loi dégradera davantage encore. L'agent aura moins de droits, moins de soutien, moins de sécurité, avec notamment le développement du contrat au détriment de celui du statut, et les syndicats représentatifs seront relégués à des tâches très, très limitées.

On aurait pourtant pu penser que les événements récents feraient prendre conscience à nos gouvernants que le fait d'affaiblir les corps intermédiaires entraîne davantage d'incompréhension, d'instabilité et de ressentiment. De même, l'affaiblissement de la fonction publique risque de dégrader davantage encore son attractivité. Or dans nos ministères, nous souffrons déjà fortement de ce manque d'attractivité.

C'est toujours la même chanson : on s'inspire du privé uniquement quand cela facilite les économies budgétaires, sans pour autant nous proposer ce qui existe pour la plupart des salariés — par exemple la prise en charge du jour de carence. Bref, à force de considérer l'État comme une entreprise forcément défaillante dans laquelle il faudrait multiplier les plans sociaux et non comme une forme de protection institutionnelle dont le profit n'est pas la vocation première, on en vient à casser ce qui fonctionne. On en vient à casser l'État et celles et ceux qui l'incarnent. On en vient à nous casser nous. ■

Le président national,
Jean-Rémi GIRARD
le 22 mars 2019

© iStock - JONGHO SHIN

PROJET DE LA FO

UNE FONCTION PUBLIQUE MEILLEURE SANS FONCTIONNAIRES ?

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

Les premières lignes de l'exposé des motifs de ce projet de loi sont aussi alléchantes que la vitrine d'un chocolatier un jour de Pâques.

Ayez confiance, approchez, salivez… le projet est soigneusement présenté : il est d'abord question de la reconnaissance due aux agents si « attachés aux valeurs du service public », ainsi que de leurs perspectives d'évolution, de l'équité et l'égalité dans leur gestion, de l'amélioration de leurs conditions de travail, de la promesse d'une fonction publique redevenue attractive où les conditions de travail seraient enfin sérieusement prises en compte.

Mais qui a déjà souffert d'indigestion de précédentes réformes trompeusement présentées pressent ce que contiennent ces confiseries ainsi emballées. Pour les papilles averties, l'amertume l'emporte sur la gourmandise au goût de certaines mentions : il s'agit par exemple de « développer des leviers managériaux » permettant de disposer de « vrais chefs d'équipe » pouvant « recruter [localement] » avec une « nouvelle souplesse » et sans avoir à rendre compte « systématique au niveau national » pour un service public « de meilleure qualité ». On traduit : le chef recrute lui-même des contractuels précaires à gestion flexible sur des emplois permanents de fonctionnaires, qui sont rémunérés selon leur performance (ou l'idée qu'il s'en fait) et l'on entend ainsi retrouver enfin la qualité et la réactivité du service public.

Un peu plus loin, on découvre que les fonctionnaires désireux de muter ou d'être promus se verront désormais informés de la décision de l'institution, sans que celle-ci soit examinée par la CAP - où les syndicats rattrapent pourtant toujours des erreurs, des anomalies et des oublis suspects. Et cette « innovation » est déguisée derrière la promesse de « simplifier » (sic !) les mutations, les promotions, l'avancement des agents en « supprimant les CAP ».

Ce projet de loi, qui n'a même pas recueilli l'unanimité parmi les représentants de l'État employeur, a été rejeté par tous les syndicats du CCFP du 15 mars, qui ont refusé de siéger - à l'exception de la CFDT (SGEN). ■

Titre 1 : **Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics**

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

Si l'on devait ne retenir qu'une phrase dans ce projet de loi pour illustrer l'ironie et le mépris du gouvernement à l'égard des fonctionnaires et des élus du personnel, ce serait de loin le titre de ce chapitre. Tout est dit, ou plutôt son contraire. En rhétorique, on appelle cela de l'antiphrase.

Passé **l'article 1er** qui vise à **renforcer la gouvernance** du dialogue social en substituant l'avis d'un Conseil supérieur de l'un des versants, à celui du Conseil commun de la fonction publique, l'efficacité stratégique ainsi évoquée consisterait, selon **l'article 2**, à créer une instance unique, le **comité social d'administration**, fusionnant d'une part les actuels comités techniques (CT) débattant de la gestion collective des services et des établissements, et d'autre part les CHSCT, qui étaient distinctement consacrés à des points aussi essentiels que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des personnels. Et la disparition de ces deux instances fondamentales de représentation des droits des personnels en une entité globale fourre-tout permettrait, selon les législateurs, de « garantir » une « meilleure protection des agents ».

« Promouvoir le dialogue social » se traduit, dans **l'article 3**, par la **suppression de la consultation des CAP**, instances actuelles de représentation des personnels où ce rare dialogue pouvait encore avoir lieu. Pour faire disparaître la température, supprimons les thermomètres ! Exit l'avis des élus, experts et garants du respect de l'égalité de traitement en termes de droits et de barème des personnels : la décision d'une mutation ou d'une promotion sera désormais prise dans les bureaux des gestionnaires et les agents mécontents se verront renvoyés à une **instance de recours** catégorielle. En effet, les CAP par corps disparaissent aussi – faute d'être consultées – et sont remplacées par une **CAP par catégorie** (catégories A, B, C ?… ou par types de fonction ?), voire intercatégorielle.

Enfin, **l'article 4** enrubanne cette boîte de Pandore en précisant que le gouvernement pourra **légiférer par ordonnances** (appliquer rapidement la loi en supprimant les échanges préalables) …pour « promouvoir la négociation collective » ! Selon cette même logique, à quand l'augmentation massive des salaires des fonctionnaires pour réaliser des économies budgétaires ? ■

DE LOI DE TRANSFORMATION
NCTION PUBLIQUE

Titre 2 : **Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace**

*Par **Philippe FREY**, vice-président du SNALC*

Le titre 2 de l'avant-projet de loi de « Transformation de la fonction publique » actuellement en discussion prévoit un recours accru aux contractuels. Certaines de ses dispositions auront des conséquences significatives pour l'Éducation nationale et ses agents.

L'article 5 ouvre la possibilité, très décriée, de nommer des non-fonctionnaires dans les emplois de direction de la fonction publique d'État, par exemple des chefs d'établissement, des DASEN. « L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service », précise cependant le texte.

L'article 6 crée un nouveau CDD spécifique à la fonction publique, le « contrat de projet », dans la limite d'une durée de six ans. Il prend fin quand le projet arrive à échéance. Ce contrat, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques, n'ouvre droit ni à la *CDéisation*, ni à la titularisation.

L'article 7 élargit la possibilité de recruter des contractuels pour des emplois de catégories B et C (actuellement, c'est possible uniquement pour ceux de la catégorie A), tout en étendant la possibilité de recruter directement l'agent en CDI lorsqu'il s'agit d'occuper un emploi permanent.

Au-delà du titre 2, deux articles (23 et 24) du titre 4, apportent quelques précisions sur les modalités du CDI : **l'article 23** rend possible, mais non obligatoire, la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique.

L'article 24 institue la création, pour les agents contractuels en CDI, d'un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le code du travail. Cette rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité, à rembourser si l'agent revient dans le public dans les trois ans suivant la rupture conventionnelle.

Le gouvernement actuel juge la transformation de la fonction publique indispensable pour réduire la dépense publique et améliorer l'action de l'État. Le recours accru aux contractuels permettra indéniablement d'atteindre le premier objectif. Mais comment peut-il soutenir qu'une généralisation de la contractualisation augmentera la qualité des services publics ?

Comment des agents aux rémunérations modestes et discontinues, souvent à temps incomplet et insuffisamment formés, contraints à la mobilité, sans perspective d'avenir pourraient-ils être plus investis et efficaces que des fonctionnaires ?

Le SNALC n'est pas dupe. **La finalité gouvernementale est bien la réduction drastique du nombre de titulaires et l'explosion des effectifs de contractuels dans les trois versants de la fonction publique, sans amélioration de la situation de l'immense majorité de ces travailleurs précaires et de nos services publics. Par conséquent, le SNALC fera tout pour s'opposer à l'adoption de ce projet de loi.** ■

Titre 3 : **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics**

*Par **Philippe TRÉPAGNE**, président du SNALC Amiens*

Le projet de loi dans son titre 3 veut améliorer le recrutement des personnels contractuels dans la fonction publique grâce à « une procédure unique fixée par le conseil d'État ». Cela devrait mettre fin à la disparité des situations selon les académies.

Toutefois, « les modalités (…) peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat ». Cette procédure devra « garantir l'égal accès aux emplois publics ».

Au mieux, certains principes pourraient être retenus à l'identique à travers l'examen d'un CV, de diplômes et d'entretiens. Cela ne modifierait que très peu les conditions des recrutements actuels liés au manque de personnels titulaires.

Qu'en est-il du recruteur ? L'exposé des motifs du projet de loi est clair, c'est « l'occasion de conforter et responsabiliser les managers publics » pour qu'ils soient de « vrais chefs d'équipe en recrutant les compétences nécessaires ». La question se pose donc ici d'un recrutement plus local. Des critères de recrutement si précis soient-ils ne remplaceront jamais un concours organisé, seul gage d'égalité et d'efficacité.

La Loi permettrait au gouvernement de réformer par ordonnances ce qui concerne la couverture sociale, la médecine du travail et le temps partiel dans la fonction publique. Ce recours aux ordonnances souligne l'urgence de la situation particulièrement dans le cas de l'Éducation nationale où rien n'existe vraiment. Une « concertation approfondie » irait de 9 mois à un an, relativisant l'urgence de la réponse à la situation. La seule précision concerne les congés liés aux naissances et aux soins d'un proche. Les dispositions plus favorables du régime général et du code du travail devraient être transposées dans l'Éducation nationale.

La possibilité de fusionner les gestions départementales de la fonction publique territoriale des ressources humaines au sein d'une même région est proposée. De quoi inspirer l'Éducation nationale alors même que la fusion des académies a été une nouvelle fois repoussée ? Manière d'y revenir toujours et encore… ■

Titre 4 : **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics**

*Par **Maxime REPPERT**, secrétaire national à la vie scolaire*

Le titre 4 du projet de loi sur la fonction publique prévoit un ensemble de dispositions (articles 20 à 26) concernant l'épineux problème de la mobilité au sein de la fonction publique. Épineux car actuellement, l'Éducation nationale n'a pas les moyens suffisants pour mener une véritable politique dans ce domaine : en regroupant plusieurs sources, on estime à environ 12 000 le nombre de demandes de reconversion/mobilité reçues par les rectorats en une année (depuis 2014-2015) alors que l'on dénombre seulement environ 70 conseillers mobilité carrière pour les 26 académies.

Regardons de plus près ce qu'apportent ces articles :

L'article 20 évoque la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.

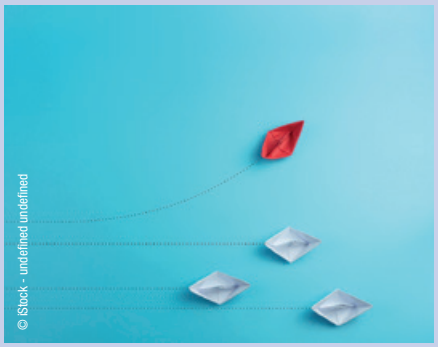
L'article 21 tend à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier (détachement, mise à disposition).

L'article 24 introduit le mécanisme de rupture conventionnelle, aligné sur celui prévu par le code du travail.

L'article 25 crée un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps. En cas de démission acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, celui-ci peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage.

L'article 26 prévoit les conditions de détachement dans le privé d'un agent dont le service est externalisé dans le privé.

Nous sommes dubitatifs… même si les articles 24 et 25 sont très novateurs. Car une intention, comme une loi, ne représente pas grand-chose si elle n'est pas appliquée (ou si les moyens pour le faire sont insuffisants). Plus globalement, le SNALC demande notamment :


© iStock - undefined undefined

- un recrutement plus important de conseillers mobilité carrière,
- plus de moyens alloués, notamment concernant la mise en place de bilans de compétences,
- une meilleure information dispensée aux personnels car beaucoup ignorent encore le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF).

Un dispositif ne doit pas simplement exister mais surtout fonctionner. ■

Titre 5 : **Renforcer l'égalité professionnelle**

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

L'égalité femmes-hommes a été décrétée, dès novembre 2017, « grande Cause du quinquennat » par le président Macron. Dans ce chapitre, qui regroupe cette Cause et la lutte contre les discriminations, figure l'ambition louable de gommer les différences de traitement, dans les rémunérations et les accès aux promotions et emplois, et de lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles à l'égard des femmes. Des résultats concrets et mesurables sont attendus pour 2022.

Le SNALC a participé à une série de réunions catégorielles animées par le DGRH en personne sur le thème de l'égalité hommes-femmes : les données statistiques présentées par les services sont édifiantes en termes d'accès aux promotions et révèlent une déperdition significative dans le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables.

© iStock - marrio31

C'est dans cet objectif que l'**article 27** prévoit la mise en œuvre de **« plans d'action » obligatoires** d'ici 2020, sous peine de retrait de rémunération sur l'ensemble des personnels de l'administration concernée – femmes comprises.

L'article 28 vise une nomination équilibrée sur **les hautes fonctions de direction** : aux dires de la DGRH, avec l'application des plans d'action en cours, les trop rares femmes qui osent candidater dans ces fonctions d'administration (EPA, DASEN…) ont toutes les chances d'être retenues. À bon entendeur…

L'article 29 exige ce même équilibre dans **la composition et la présidence des jurys** et comités de sélection.

L'article 30 supprime **le jour de carence** en cas de maladie pour les femmes enceintes. Un pas juste vers un souci de santé publique dont on aimerait qu'il soit suivi d'un autre à l'égard de tous les fonctionnaires.

Dans le sillage du précédent, **l'article 31** affirme **les droits à l'avancement** et aux promotions en cas de **congé parental** ou en cas de **disponibilité de droit pour élever un enfant**, en limitant toutefois ces droits à 5 ans sur toute la carrière.

Le chapitre se clôt avec **l'article 32** qui prévoit de favoriser le déroulement de carrière dans **les situations de handicap**, avec la mise en place de promotions dérogatoires au régime commun, à l'instar des recrutements externes, et d'élargir le champ des handicaps pris en compte lors des concours en ne limitant plus seulement aux RQTH et handicaps physiques. ■

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS

*Par **Anne MUGNIER, Bernard LÉVY** et **Christophe DOMENGE**, bureau académique du SNALC Grenoble*

Les heures supplémentaires, réservées aux enseignants du second degré, sont depuis longtemps considérées par les gouvernements successifs comme le levier principal pour augmenter leur rémunération – ou en tout cas pour communiquer sur cette augmentation en trompe-l'œil. C'est une nouvelle fois le cas actuellement avec M. BLANQUER. On peut évidemment contester le principe même d'une augmentation de salaire qui résulterait d'une augmentation du temps de travail, d'autant que les obligations réglementaires de service (ORS) des enseignants n'ont pas évolué depuis 1950, alors même que la durée moyenne du temps de travail annuel baissait d'environ 25%[1]. Mais comme nous allons le voir, ces heures supplémentaires, mal rémunérées, représentent en fait un bon moyen pour que l'État fasse des économies en exploitant le travail des enseignants.

Les heures supplémentaires année (HSA) sont calculées à partir de la grille indiciaire de la classe normale. Elles sont payées pour 36 semaines de cours sur les 52 semaines annuelles. L'heure de service annuelle est donc affectée du cœfficient 36/52 (soit 9/13).

Exemple pour les certifiés et PLP dont l'ORS est de 18 h :

RÉMUNÉRATION DES CERTIFIÉS ET DES PLP

CERTIFIÉS ET PLP CLASSE NORMALE

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Années dans l'échelon	1,0 an(s)	1,0 an(s)	2,0 an(s)	2,0 an(s)	2,5 an(s)	3,0 an(s)	3,0 an(s)	3,5 an(s)	4,0 an(s)	4,0 an(s)	3,0 an(s)
Années cumulées	1,0 an(s)	2,0 an(s)	4,0 an(s)	6,0 an(s)	8,5 an(s)	11,5 an(s)	14,5 an(s)	18,0 an(s)	22,0 an(s)	26,0 an(s)	29,0 an(s)
Indices Majorés	388	441	445	458	471	483	511	547	583	625	669
Brut mensuel	1 818,18 €	2 066,54 €	2 085,28 €	2 146,20 €	2 207,12 €	2 263,35 €	2 394,56 €	2 563,26 €	2 731,95 €	2 928,77 €	3 134,95 €
Heure de service annuelle	1 212,12 €	1 377,69 €	1 390,19 €	1 430,80 €	1 471,41 €	1 508,90 €	1 596,37 €	1 708,84 €	1 821,30 €	1 952,51 €	2 089,97 €

(388+669)/2 x 56,2323 / 18 x 9/13 = 1143,03 € le montant brut annuel de l'HSA de base certifié 18 h

(1) Moyenne des indices majorés : 528,5. (2) Valeur annuelle du Point d'indice. (3) L'ORS. (4) C'est le rapport 36/52 (=9/13). C'est le nombre de semaines de cours dans l'année.

La 1re HSA est majorée de 20 % : 1143,03€ x 1,2 = 1371,64€

D'emblée, on peut constater que la rémunération de l'HSA annuelle est très tôt nettement moins intéressante que celle de l'heure de service annuelle – déjà bien insuffisamment rémunérée, comme nous l'avons démontré dans nos précédents articles ! On voit tout l'intérêt que représentent les HSA pour l'État, à défaut de proposer un traitement décent aux enseignants.

Vous trouverez la suite et la version complète de cet article sur notre site, enrichies de tableaux présentant avec précision la valeur de la rémunération des HSA pour chaque corps et chaque grade. ■

(1) Cf. : http://ses.ens-lyon.fr/ressources/stats-a-la-une/levolution-de-la-duree-du-travail-en-france-depuis-1950

LA DÉFISCALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

Certains de nos collègues se sont émus de ne pas trouver à la fin de janvier 2019 sur leurs bulletins de paie mention de la défiscalisation des heures supplémentaires pourtant annoncée par le gouvernement à l'automne dernier. C'est qu'une mesure de cette ampleur ne peut s'appliquer qu'après parution du décret nécessaire (comme ce fut le cas pour le décret reconduisant la G.I.P.A. paru en novembre mais qui ne sera effectif que fin mars 2019 !).

Ce décret (2019-133) du 25 février 2019 a été promulgué au « Journal officiel » du 27 février 2019. C'est dire que même s'il entre en application officielle le 1er janvier 2019, nos collègues doivent s'attendre à ce qu'il ne leur soit appliqué que dans quelques semaines à titre rétroactif. Car le décret exige que l'autorité ait d'abord mis en place des moyens de contrôle permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires et que l'employeur ait établi un document indiquant pour chaque agent et par mois civil le nombre d'heures supplémentaires effectivement accomplis et la rémunération y afférente.

En outre, ce décret s'applique non pas aux seuls professeurs, mais à quantité d'autres agents.

La liste complète comprend 28 alinéas ! ■

© iStock - jturonnofer

L'ARLÉSIENNE DE L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

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

Les fonctionnaires, donc tous ceux de l'Éducation nationale, ne cherchent plus à savoir ce que signifie sur leurs feuilles de paie la ligne «indemnité de résidence». Pourtant, en ces temps de demande de pouvoir d'achat, la question mérite d'être soulevée.

A l'origine, ces différences étaient dues aux zones où les bombardements avaient été plus ou moins intenses durant la guerre et donc où la crise du logement avait été plus ou moins grave. Après les années 1960, la plupart de ces indemnités ont été intégrées dans les traitements à l'exception de trois zones, celles où l'État a maintenu une indemnité égale à 3 % du traitement brut, celles où l'indemnité est égale à 1 % et celles où il n'y a aucune indemnité.

Ces différences ne servent pas à pallier la différence du coût de la vie entre telle et telle région. La preuve en est que le taux de cette indemnité est de 3 % pour Toulon et son unité urbaine multicommunale alors qu'il n'est que de 1% pour Nice[1]. Or, personne n'affirmera que le coût de la vie est moins élevé à Nice qu'à Toulon !

M. DELEVOYE[2], alors ministre de la fonction publique, répondit le 25 février 2003 au sénateur Jacques PEYRAT :

«J'ai demandé une étude approfondie afin que nous puissions disposer des données objectives susceptibles de servir de base à une éventuelle modification du régime de l'indemnité de résidence. Il s'agit de mettre un terme à certaines injustices que vous dénoncez légitimement, en s'appuyant sur des indicateurs extrêmement précis, pour permettre à certains territoires de ne pas perdre leur attractivité».

En réalité, ces résultats étaient connus depuis au moins 1990. Bien entendu, la modification annoncée n'eut jamais lieu et en 2019, des fonctionnaires continuent de toucher une indemnité de résidence de 3 % ou de 1 % ou de ne rien toucher du tout. Soulignons que pour un adjoint d'administration qui touche par exemple 1800 euros brut par mois, 3 % au lieu de 1 % représentent 54 euros de plus par mois au lieu de 18 euros !

En ces mois où l'on parle de pouvoir d'achat et où la soif de justice s'est étalée d'un bout de la France à l'autre, voici une mesure de justice que le SNALC réclame au gouvernement : l'alignement sur le taux de 3 % pour toutes les communes. ■

(1) En application de la circulaire FP/7 n° 1776 du 25 septembre 1991 : il suffit qu'une commune qui ne donnait pas lieu au versement de l'indemnité de résidence soit rattachée à une agglomération urbaine multi-communale pour passer brusquement de zéro euro à 3 % !

(2) C'est bien l'auteur de la réforme des retraites du 21 août 2003 et le haut commissaires aux retraites que le président de la République a nommé pour préparer la future réforme des retraites par points.

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE DUE AU SERVICE

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

Il peut arriver qu'un fonctionnaire ait un accident de trajet, ou un accident de service ou même contracte une maladie professionnelle, sans que cela entraîne une situation définitive. Un décret (2019-122 du 21 février 2019) vient de la prendre en compte en créant un nouveau titre intitulé *«congé pour invalidité temporaire imputable au service».*

Le fonctionnaire est alors tenu d'envoyer une déclaration accompagnée des pièces nécessaires, un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident et s'il y a lieu la durée probable de l'incapacité de travail. Pendant cette durée, le fonctionnaire garde son traitement et ses indemnités.

L'on se doute que pour reconnaître ce type d'accident, l'administration fera faire toutes les expertises médicales qu'elle jugera bon pour savoir s'il convient de détacher l'accident du service et les enquêtes administratives visant à établir la matérialité des faits et les circonstances de l'accident. Pour ce faire, elle demandera à la commission de réforme de vérifier s'il n'y a pas eu de circonstance de nature à détacher l'accident du service ou *« si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service»* Ensuite, elle se prononcera sur l'imputabilité au service et déterminera le taux d'invalidité.

Attention : l'emploi du fonctionnaire ainsi déclaré temporairement invalide pour accident de trajet ou de service peut être déclaré vacant. Ce qui signifie que chaque rectorat sera libre de le faire ou non. De même, le fonctionnaire ainsi reconnu ne devra pas s'absenter de son domicile plus de deux semaines sauf à informer l'administration de ses lieux et dates de séjour, sous peine de perdre sa rémunération. Et bien entendu, il ne devra pas exercer d'activité rémunérée pendant la durée de son invalidité, d'autant que cette durée est prise en compte pour son avancement d'échelon et de grade et ses droits à pension.

L'on constate que l'administration a pris toutes les précautions pour que le fonctionnaire n'abuse pas de ce nouveau type de congé. Mais on ne se plaindra pas de sa création. ■

INVALIDITÉ OU **RECLASSEMENT ?**

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

Il arrive plus souvent qu'on ne le croit que des collègues traversent plusieurs périodes de maladie, plusieurs périodes de congés de maladie ordinaire ou de longue maladie ou même de longue durée et qu'enfin, le comité médical départemental émette un avis non pas de mise à la retraite mais d'incapacité à assurer leur mission normale devant élèves. Dans ce cas, l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 relative aux dispositions statutaires de la fonction publique d'État a prévu de les reclasser.

© iStock - Lashkhidzetim

Ce reclassement consiste à les affecter dans un emploi administratif, c'est-à-dire concrètement dans un poste de secrétaire d'administration (catégorie B) ou même d'adjoint d'administration (catégorie C). Ce sont des fonctions techniques, très difficiles à assurer pour quelqu'un qui n'a jamais reçu de formation. La preuve en est que souvent ce reclassement se passe mal.

C'est pourquoi un décret 2018-502 du 20 juin 2018 a institué en leur faveur une période de préparation au reclassement. Celle-ci doit comprendre des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes à la suite desquelles le professeur connaîtra une évaluation de son travail régulière.

Dans la plupart des cas, le professeur est intégré dans un corps hiérarchiquement inférieur à celui qu'il occupait. Dans ce cas, il conserve à titre personnel l'indice brut déjà obtenu jusqu'au jour où il bénéficiera dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal. ■

GIPA : ATTENDRE ENCORE…

Les collègues qui remplissent les conditions exigées par le décret relatif à la G.I.P.A. s'étonnent de ne pas avoir reçu fin décembre la somme attendue alors que le décret est paru en novembre 2018.

Ils devront encore attendre : aucun rectorat n'a reçu l'application ministérielle leur permettant de la verser aux intéressés. Dans le meilleur des cas, elle le sera fin mars.

Il y a encore quelque temps, le décret était publié en mars et la GIPA versée en mai ou en juin. Puis le décret a été publié en juin et la GIPA versée à l'automne suivant. En 2018, le gouvernement a essayé de ne pas publier le décret, et il a fallu une lourde insistance pour qu'il s'y résolût. Enfin, il a retardé autant qu'il a pu la publication du décret afin justement que les sommes dues ne fussent versées qu'en 2019, donc sur le budget 2019 et non sur le budget 2018. ■

CONTRATS DE PRÉPROFESSIONNALISATION : **RÉELLE OPPORTUNITÉ POUR LES AED ?**

*Par **Danielle ARNAUD**, secteur contractuels*

Au moment où nous écrivons ces lignes, le projet de loi sur l'École de la confiance est à l'étude en première lecture à l'Assemblée nationale. Et c'est déprimant.

Le projet de loi *« Pour une école de la confiance »* prévoit un pré recrutement de professeurs, dans l'objectif de pallier le manque de candidats au métier d'enseignant, dans les premier et second degrés.

Dès septembre 2019, des étudiants souhaitant devenir enseignant, inscrits en licence (L2), et ayant acquis 60 crédits ECTS, pourront être recrutés sous le statut d'assistant d'éducation (AED), par contrat de préprofessionnalisation.
Il s'agira d'un contrat de droit public, couvrant L2, L3 et M1, associant un cycle de formation pratique de 8 heures hebdomadaires dans une école ou un collège ou un lycée, pendant 39 semaines, et un cycle de formation universitaire. Ce contrat, un CDD, sera conclu pour une durée de trois ans, au sein du même établissement.
Les temps d'intervention dans les classes seront progressifs, avec une montée en charge des responsabilités sur les trois ans, pour atteindre la possibilité en 3ème année de remplacer des enseignants absents. L'AED étudiant bénéficiera d'un accompagnement continu dans l'établissement, sous forme d'un tutorat.
Enfin, les concours de recrutement externes et internes seront adaptés afin de reconnaître la spécificité du parcours de ces AED.

La rémunération sera progressive et reposera sur une augmentation de l'indice de rémunération. Passage de l'indice majoré 325 (860 euros bruts mensuels) en 1ère année à l'indice majoré 367 (1200 euros bruts mensuels) en 2ème et 3ème années. Cette rémunération sera cumulable avec une bourse d'études sur critères sociaux.
De même, le crédit d'heures annuel consacré à la formation universitaire, sans évolution du temps d'intervention en établissement sera augmenté : 597 heures en 1ère année, 808 heures en 2ème année et 827 heures en 3ème année.

Si le SNALC soutient l'idée d'améliorer l'attractivité du métier de professeur, il restera vigilant sur la mise en œuvre de ces contrats de préprofessionnalisation pour les AED. En effet, il ne faudrait pas que ces AED, avec une rémunération modeste et une formation inachevée, soient affectés par les chefs d'établissement sur des suppléances, voire des BMP. Suite aux négociations avec les syndicats, dont le SNALC, leurs fonctions ont été clairement définies par le ministère. Elles devront être scrupuleusement respectées.
Pour le SNALC, ce dispositif doit donc représenter une réelle opportunité de devenir enseignant pour les AED qui le souhaitent et non un énième plan de gestion de la pénurie - humaine et financière - dans l'Éducation nationale. ■

ÉPREUVES DU BAC : VIVEMENT LES SUJETS ZÉRO

© iStock - notpompan

*Par **Sébastien VIEILLE**, secrétaire national à la pédagogie*

Le SNALC a été entendu par la DGESCO et l'Inspection Générale sur l'organisation du futur baccalauréat en classe de première.

Avec le contrôle continu, le baccalauréat posera des problèmes d'organisation et de gestion du temps d'enseignement. Le SNALC a donc tenu à mettre en garde sur les épreuves qui peuvent, selon lui, poser des problèmes supplémentaires.

TRONC COMMUN

LV : Au moins, on n'évalue pas trois fois les cinq compétences ! Mais le SNALC demande des épreuves différentes pour la voie technologique, les élèves ayant une demi-heure de cours en moins et l'ETLV en plus.

Enseignement Scientifique : Qui évalue ? Pour l'Inspection, il y a une porosité entre les disciplines et les soucis seront résolus par les sujets et les corrigés. Si un enseignant ne se sent pas compétent sur une partie, il pourra se signaler. Le SNALC n'y croit pas une seule seconde.

Mathématiques (voie technologique) : Des épreuves sur ordinateur sont prévues. Le SNALC demande et obtient qu'il y ait des sujets ne nécessitant pas l'emploi de la machine.

SPÉCIALITÉS (ÉPREUVE POUR CELLE DES TROIS ABANDONNÉE EN FIN DE PREMIÈRE)

LLCER : Le SNALC souhaite que la banque de sujets soit large pour ne pas contraindre la liberté pédagogique. De plus, la banque étant publique, il ne faudrait pas que l'on tombât dans du bachotage. La banque pour les langues nous est annoncée vaste et pas si publique que cela.

LCA : Pour l'heure, le choix est laissé entre traduction et essai dans une seconde partie après l'étude de la langue. Le SNALC plaide pour la présence d'un minimum de traduction, ne serait-ce que dans la partie étude de la langue.

NSI : Le SNALC s'étonne du choix d'un QCM en 42 questions sur tous les thèmes du programme. L'Inspection souhaite éviter les difficultés techniques d'une épreuve sur machine. Il faudra éviter de compter sur le facteur chance : l'erreur sera pénalisante.

Sur les spécialités pluridisciplinaires, le SNALC a posé la question de l'équilibre des contenus et de la correction. En HGGSP, la question a été vite réglée : la correction n'impliquera pas les professeurs de SES en première. Pour HLP, l'équilibre existera tout comme le SNALC s'est assuré qu'il existerait dans les programmes.

Beaucoup de questions se résoudront ou apparaîtront avec les sujets zéro. Le SNALC sera vigilant et ne manquera pas de consulter ses adhérents. ■

PROFESSEURS DE LETTRES : QUELQU'UN VOUS VEUT-IL DU MAL ?

*Par **Sébastien VIEILLE**, secrétaire national à la pédagogie*

Les épreuves anticipées de Français sont une période difficile depuis plusieurs années pour les professeurs de Lettres. Le SNALC entend faire en sorte que la mule ne soit pas encore plus chargée. Mais ce sera compliqué.

Si le SNALC est satisfait de l'épreuve écrite de la voie générale – et de la disparition de la question de corpus – il a demandé avec insistance que les collègues soient rapidement informés des changements de l'épreuve et qu'une formation soit mise en place pour ce qui est de la contraction de texte que les plus jeunes enseignants n'ont jamais eu à faire passer. En revanche, l'épreuve orale pose clairement problème. On ajoute la question de grammaire. Mais, la durée de préparation reste la même et le programme n'est pas allégé par ailleurs.

On ajoute un « dossier personnel » qui pose problème à plus d'un titre. Pour la DGESCO et l'inspection, il s'agirait d'un écrit d'appropriation et de documents choisis par l'élève qui pourraient venir avec le descriptif. Par ailleurs, il ne serait pas essentiel que l'enseignant ait connaissance par avance de ce travail personnel de l'élève. Cela favoriserait un échange spontané dans lequel l'enseignant jugerait la démarche et qui permettrait d'en finir avec le psittacisme et le bachotage.

Pour le SNALC, cette seconde partie d'épreuve doit changer. Le SNALC a réussi à chasser le dossier des programmes pour ne pas alourdir les cours, ce n'est pas pour qu'il réapparaisse comme par magie à l'examen. De plus, les épreuves anticipées de Français constituent déjà une période très lourde pour les collègues : il n'est pas question d'alourdir encore tout cela par la lecture d'un dossier personnel qui viendrait s'ajouter au descriptif et aux copies de l'écrit. Dossier qui risque de pénaliser les élèves ayant moins accès à la culture. ■

ENSEIGNEMENT ÉPREUVE ANTICIPÉE (PROJET)

Français écrit - Durée : 4h
G : commentaire ou dissertation
T : commentaire ou contraction de texte + essai (10+10 pts)

Français oral - Durée : 25 min (préparation : 30 min)
Descriptif + dossier personnel
12 min (12 pts) : lecture + explication + question de grammaire sur un des textes du dossier
12 min (8 pts) : présentation et discussion sur le dossier personnel

CHOIX DES SPÉCIALITÉS : **LE MUR DU RÉEL**

© iStock - AndreaObzerova

*Par **Sébastien VIEILLE**, secrétaire national à la pédagogie*

Adressée, le 6 mars 2019, par la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire à l'ensemble des recteurs d'académie, une note de service vient expliquer comment traiter les choix de spécialités de première générale. Dans l'ensemble, les difficultés que nous pressentions se confirment.

Le cadre règlementaire est : « le choix des enseignements de spécialité de première générale » incombe « aux familles. »

Mais, très vite, une formulation met la puce à l'oreille. Il faut « favoriser **la meilleure satisfaction possible** des choix des élèves ».

Et dans la note de la DGESCO, le **choix des familles** rencontre violemment **l'affectation de l'élève** et **la structure de l'établissement.**

Dans son établissement, la satisfaction de l'élève dépendra de la possibilité d'ouvrir ou non une spécialité et de la possibilité ou non de coupler des spécialités eu égard aux « contraintes de l'établissement ». Mince, il faut que cela rentre dans les emplois du temps !

J'allais oublier – eût dit un célèbre personnage de fiction – que les groupes ne sont pas extensibles. Là, l'obtention de la spécialité dépendra des résultats de l'élève en seconde dans les disciplines en lien avec cette spécialité et des recommandations émises par le conseil de classe (c'est un moindre mal).

Mais alors ? Que faire pour les familles ?

Changer d'établissement pour faire la spécialité que l'on veut, évidemment ! Enfin, une fois les élèves de l'établissement visé satisfaits. Ils sont, en effet, prioritaires. Et les demandes seront examinées par une commission présidée par l'IA-DASEN.

Alors, il faut espérer une convention ou une mutualisation avec un lycée voisin. Amis de la « ruralité » bonjour ! Sinon, passez par le CNED. Enfin, si un professeur référent est désigné dans le lycée et si le recteur donne son « accord explicite ». Faute de quoi, il faudra prendre le quatrième choix que l'on avait fait au deuxième trimestre ou se rabattre sur une spécialité que l'on n'avait pas demandée.

On comprend bien pourquoi la note demande « une traçabilité » de tout le processus d'orientation. Qui veut la paix…

Le SNALC, conscient qu'aucun vieux monsieur barbu vêtu de rouge ne travaille au ministère, a toujours pensé que cette annonce du choix laissé à l'élève était grandement exagérée. C'est pour cela que, dès le départ, nous avons dit non à cette réforme du lycée.

SPÉCIALITÉS AU LYCÉE : **LE CNED, JOKER DU MINISTÈRE**

*Par **Élise BOZEC-BARET**, responsable du SNALC au CNED*

Depuis la parution, en septembre dernier, de la note sur les enseignements de spécialité au lycée[1], le CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) est présenté comme la solution miracle pour faire face à l'absence de certaines spécialités dans les lycées.

Il est vrai que le CNED, destiné à scolariser à distance des élèves ne pouvant, pour raison de santé ou autre, suivre un cursus classique, pallie depuis longtemps déjà les carences de l'offre de formation dans certaines disciplines (langues vivantes notamment). Tous les ans, des élèves, par suite d'un changement de collège ou de lycée, s'inscrivent au CNED pour une matière, ce qui leur permet de poursuivre un enseignement non proposé par leur nouvel établissement.

Cependant, ce qui change avec cette note, c'est que pour la première fois, le CNED est d'emblée partie prenante d'un dispositif imaginé par le ministère : « Dans le cas d'un établissement isolé, l'enseignement de spécialité non présent dans l'établissement est assuré par le biais du CNED. » C'est depuis si pratique de pouvoir répéter en boucle que, grâce au CNED, il n'y a pas à s'inquiéter si les spécialités ne sont pas présentes dans tous les lycées !

Il n'y a pas à s'inquiéter, vraiment ? Sera-t-il si facile pour le CNED de proposer toutes les spécialités à la rentrée ? Assurément non. Comme nous l'indiquions déjà en janvier[2], la sortie très tardive des programmes pénalise lourdement le CNED : dans l'enseignement à distance, la conception et la production de contenus imposent d'ordinaire une anticipation minimale d'un an. Or le ministère, s'il est bien content d'avoir le CNED comme joker de sa réforme, ne lui facilite pas pour autant la tâche. Le financement accordé pour la refonte des cours du tronc commun et la création des enseignements de spécialité n'est intervenu que courant février ! Pourquoi si tard alors que dès septembre, voire avant, il était certain que le CNED ne pourrait faire face sur ses moyens propres ?

Le ministère a donc mis le CNED dans une situation très difficile. Le site de Rennes, chargé habituellement de la conception et du suivi des cours niveau lycée, s'est vu retirer de son périmètre la création de la plupart des spécialités, assumées désormais par la Direction Générale du CNED, à Poitiers. Cette dernière recrute d'ailleurs trois « Chargé(e) de projet en ingénierie pédagogique »[3] pour le 1er avril : dans la fiche de poste, longue comme le bras, essentielle sera assurément la compétence « Alerter sur des situations à risque » !

(1) https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=133602
(2) https://www.snalc.fr/national/article/4353/
(3) http://www.cned.fr/recrutement/offres-emploi/charge-projet-ingenierie-pedagogique-lycee/

LYCÉE : LE SNALC DÉFEND LES LANGUES RÉGIONALES

*Par **Thomas HIRONDELLE**, membre du bureau du SNALC de Bordeaux*

Le SNALC s'est positionné clairement en faveur de l'enseignement des langues régionales dans le cadre de l'école de la République (https://www.snalc.fr/national/article/257/). Il réaffirme ici son attachement et son soutien aux collègues qui, souvent dans des conditions difficiles (service réparti entre plusieurs établissements, tranches horaires compliquées…), s'engagent dans cette voie.

En ce qui concerne la réforme du lycée, le SNALC nourrit des inquiétudes à ce sujet même si le fait que le ministère décide d'intégrer les langues régionales dans un « enseignement de spécialité », intitulé « Langues, littératures et cultures étrangères et régionales » constitue une avancée.

Pour autant, sur la question notamment de l'option facultative en lycée, qui est actuellement la plus plébiscitée par les lycéens, les interrogations perdurent. En l'état actuel des choses, l'option se trouve en concurrence avec les autres, tout en étant bien moins attractive en termes de cœfficients.

© iStock - Delpixart

Ajouté à cela les restrictions budgétaires et les suppressions de postes, il existe à terme un risque de disparition de cet enseignement, ce qui entre en contradiction avec les propos tenus par M. BLANQUER à Pau, le samedi 8 septembre 2018 : *« moi je ne suis pas contre les langues régionales, au contraire[1] »*. Le SNALC, pour sa part, a soutenu un amendement pour que l'option soit alignée sur ce qui s'est fait pour les langues anciennes (cœfficient bonifié pour les points au-dessus de la moyenne) afin d'en assurer la pérennité et également au motif que ces langues, qui font partie du patrimoine national (article 75.1 de la Constitution), sont aussi pour la plupart des langues « sérieusement en danger » selon la classification de l'UNESCO. ■

(1) https://www.francebleu.fr/infos/education/le-ministre-de-l-education-nationale-accueillit-bruyamment-a-pau-1536412610

PLP GA QUEL AVENIR À L'HORIZON 2022 ?

*Par **Valérie LEJEUNE LAMBERT**, représentante du SNALC au Conseil supérieur de l'Éducation*

Le 21 février 2019, les PLP GA ont reçu un courrier du ministre. Il évoque en termes choisis l'évolution de la filière : rénovation du diplôme et reconversion pour de nombreux collègues. Neuf mois après l'annonce tonitruante de la restructuration de la filière, la montagne aurait-elle accouché d'une souris ?

Le bac Assistant à la Gestion des Organisations remplacera le bac Gestion et Administration à la rentrée 2020.

Le projet de RAP du bac AGO, présenté en février 2019, prévoit la suppression du pôle 4 « projet » et réintroduit de la comptabilité opérationnelle. Le SNALC se félicite que les attentes des collègues qu'il a portées aient été entendues sur ces points. Toutefois, il restera vigilant lors de la rédaction du référentiel de certification afin que le CCF et l'utilisation de Cerise Pro, si critiqués, soient supprimés.

RECONVERSION DES COLLÈGUES - TROUVER SA PLACE ?

Le protocole mis en place prévoit, au premier semestre 2019, un entretien individuel pour tous les PLP GA concernés ou non par une suppression de poste afin de recueillir leurs souhaits éventuels de mobilité. Cette mesure, en trompe l'œil, permet de :

- Ne pas communiquer le nombre de suppressions de poste et leur répartition géographique ;
- Laisser penser que toutes les reconversions seront basées sur le volontariat.

Le SNALC regrette que les mesures de reclassement se limitent aux dispositions réglementaires et qu'il ne soit pas prévu des dispositions exceptionnelles en termes de mobilité fonctionnelle ou géographique intra académique. En effet, les mobilités fonctionnelles s'accompagnent d'une mobilité géographique intra académique qui peut avoir des conséquences non négligeables sur la vie des personnels qui auraient été plus graves avec la fusion des académies : augmentation importante des temps de transport voire un déménagement.

Le SNALC recommande aux PLP GA, titulaires et contractuels, de contacter leur section académique pour être accompagnés et informés, notamment, en cas de détachement dans un corps administratif ou technique ou interministériel, sur l'évolution possible de leur rémunération.

Le SNALC reste mobilisé pour que chaque collègue trouve effectivement sa place dans des conditions dignes et rappelle son opposition à cette réforme depuis son annonce en mai 2018 ainsi que son vote CONTRE au CSE. ■

PLP GA : Consultables sur le site SNALC
Protocole ministériel : snalc.fr/uploads/documents/national/PLP_GA_PROTOCOLE.pdf
Lettre du ministre : snalc.fr/uploads/documents/national/PLP_GA_LETTRE.pdf

ET L'EPS EN LP ?

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

© iStock - The-Tor

La réforme calamiteuse de la voie professionnelle va aussi impacter l'EPS en LP avec la mise en place progressive de nouveaux horaires et de nouveaux programmes. Où en sommes-nous ?

NOUVEAUX VOLUMES HORAIRES D'EPS : ATTENTION AUX DGH !

Jusqu'à présent les horaires d'EPS de la voie professionnelle étaient de 2h en seconde et de 3h en première et terminale pour les Bac Pro. Avec la mise en œuvre de la réforme, ce volume est ramené à 2,5 h hebdomadaires pour tous les niveaux. Cette nouvelle répartition va engendrer une perte de 4,5h par an et par classe. Cette baisse substantielle impactera évidemment les postes mais dans de faibles proportions.

Ce qui est aussi notable, c'est que cette réforme se met en place sur 3 ans. Au cours de l'année 2019-20, seules les classes de seconde seront concernées. Passant de 2h à 2,5h d'EPS hebdomadaires, les classes de 1ère et Terminales restant à 3h, cela devrait se traduire par une légère augmentation des heures d'EPS au niveau des Dotations Globales Horaires (DGH). En 2020-21, les classes de 1ère perdront une 1/2 heure hebdomadaire. Les DGH retrouveront l'équilibre actuel. En 2021-22, la baisse sera alors effective puisque cette fois les terminales Bac pro perdront à leur tour une 1/2 heure d'EPS. Soyons donc vigilants !

NOUVEAUX PROGRAMMES : L'EPS DEVIENT MÉTHODOLOGIQUE !

Nous avons été reçus par la DGESCO le 3 mars pour examiner le projet de programme d'EPS de la voie Pro. Nous avons fait connaître notre profond désaccord avec la conception de l'EPS portée par ces programmes, nous les avons largement amendés. Pour l'heure, la liste nationale d'APSA disparaît au profit d'Attendus de Fin de Lycée Pro (AFLP) qui deviennent les éléments centraux des programmes. Ils pourront être construits à partir de n'importante quelle APSA issues d'un même Champ d'Apprentissage (CA), les ex CP. Nous dénonçons cette fausse idée qui repose sur une classification erronée des supports d'enseignement. Nous récusons par ailleurs l'apparition du « savoir s'entrainer » nouvel objectif général de l'EPS qui se voit doublé par un renforcement programmatique du CA n°5 et qui conduisent l'EPS dans une voie, sinon une impasse méthodologique, en décalage avec les besoins et les appétences du public des LP. Nous défendrons prochainement nos positions au Conseil Supérieur de l'Éducation ! ■

TROP DE BLABLA...

*Par **Guillaume LEFEVRE**,*
secrétaire national à l'enseignement professionnel

Ce début d'année 2019 marque la dernière ligne droite de l'application de la réforme de la voie professionnelle qui doit entrer en vigueur à la rentrée de septembre. Le Ministre BLANQUER ne ralentit pas le rythme et avance au pas de charge dans son agenda social. Comme prévu, les grilles horaires initiales des CAP et BAC PRO sont parues non modifiées en dépit des consultations et ajustements proposés par les organisations de l'intersyndicale. Ces grilles qui entraînent dans l'ensemble des baisses des DGH des établissements d'enseignement professionnel sont la cause des suppressions de postes que connaîtront les PLP. A cela s'ajoute un casse-tête pour les hiérarchies intermédiaires pour élaborer leurs TRMD. En effet, nombreux sont les chefs d'établissements forts de leur autonomie font des choix de répartition d'heures peu souvent en cohérence avec les BO en termes de volumes horaires et de dédoublements aggravant la situation avec des effectifs de classes en totale opposition avec les BO. Où est l'hétérogénéité des enseignements et des diplômes nationaux ?

Ainsi les premiers Conseil Pédagogiques reflètent ces interprétations des grilles avec de l'enseignement professionnel amputé d'heures de classe entière pour la cointervention, -2 heures, sacrifiant la pratique à la théorie. L'objectif annoncé du Ministre de valoriser et de choisir son avenir professionnel pour être le mieux formé et trouver du travail traduit parfaitement l'incohérence de cette réforme d'Harpagon régie par la seule obsession des économies budgétaires. Faire plus avec moins.

Cette incohérence est concomitante avec la précipitation à mettre en place précipitation pour la mise en place des familles de métiers et un recul pour réformer la filière GA qui pose plus de questions que de solutions.

Enfin, à l'instar du bac PRO 3 ans, imposé sans cadres ni programmes définis, les vade-mecum salutaires promis aux PLP sont annoncés mais que comporteront-ils ? Aides, conseils ou fiches préétablies qui signeront la fin de la réflexion et du savoir-faire des futurs professionnels ?

Le SNALC est dans l'action pour les PLP au sein de l'intersyndicale et dans la proposition pour limiter la catastrophe annoncée avec cette réforme qui sonne le glas de l'enseignement professionnel scolaire de qualité au profit de l'apprentissage imposé et de la mixité des publics synonyme de la mort du statut des PLP.

NON M. BLANQUER nous ne pouvons plus vous laisser nous bercer de belles paroles qui sonnent faux et pour lesquelles le SNALC n'est pas dupe.

Trop de blabla les PLP ont donné déjà. ■

©iStock - oonal

OÙ PLACER LES CONCOURS ENSEIGNANTS ?

Le ministre a remis des sous dans la machine en indiquant qu'il fallait changer la place du concours. Est-ce bien nécessaire ?

*Par **Jean-Rémi GIRARD**, président du SNALC*

Suite à la déclaration de Jean-Michel BLANQUER devant la représentation nationale, le concours va devoir passer en fin de M2 à l'horizon 2021. C'est sa « vocation », selon le ministre. Le SNALC en a été fort surpris, car nous nous trouvions dans une séquence de travail constructive avec la DGRH[1] sur la formation initiale, avec des améliorations significatives : taux minimum imposé de formateurs en service partagé dans les ESPE (au moins 1/3) et cadrage national des contenus de la formation. Pourquoi donc rouvrir le dossier de la place du concours ?

Pour le moment, rien n'est arrêté au ministère, qui nous a néanmoins présenté les pistes suivantes :

- aucune remise en question des concours (dont l'agrégation) ;
- épreuves en fin de M2 ;
- contenus « plus professionnels » des épreuves ;
- éviter de « faire bachoter » les étudiants.

Le SNALC a signifié qu'il n'était pas demandeur d'une modification de la place du concours et que le bachotage concernait surtout les épreuves dites « professionnelles », généralement très déconnectées de la réalité de l'acte d'enseigner à des élèves non virtuels. Nous sommes attachés à ce que le concours certifie la maîtrise disciplinaire, tant dans le primaire que dans le secondaire. Nous sommes opposés à une entrée plus tardive dans le métier, qui réduira encore le vivier de recrutement. Enfin, l'argument selon lequel l'année de M1 est trop chargée se retourne assez vite contre lui : on risque de voir une année de M2 où il faudra préparer le concours, obtenir le master pour beaucoup de collègues… et possiblement enseigner à temps partiel en tant que contractuel !

Les échanges vont se poursuivre, mais on admirera à quel point le ministère parvient à gâcher des mesures améliorant la formation par un énième coup de com', qui oblige à tout remettre à plat pour, *in fine*, suivre une idéologie que l'on ne connaît que trop bien… L'idéologie selon laquelle la maîtrise disciplinaire est secondaire devant la « posture d'enseignant », évaluée par des épreuves bidon valorisant le conformisme à une unique façon d'enseigner. ■

(1) DGRH : Direction Générale des Ressources Humaines

PARCOURSUP : DES CHANGEMENTS POUR CETTE ANNÉE

*Par **Jean-Rémi GIRARD**, président du SNALC*

Un certain nombre de modifications à Parcoursup ont été présentées au Conseil Supérieur de l'Éducation du 11 mars dernier. La SNALC a dénoncé le calendrier de consultation, qui empêche les organisations de pouvoir mesurer la portée de ces changements.

La plupart des évolutions sont là pour tenir compte de l'entrée de formations nouvelles sur la plateforme Parcoursup et du bilan de la procédure 2018 :

- affichage sur la plateforme des critères généraux d'examen des vœux pour tous les établissements participant à la procédure Parcoursup ;
- définition, pour tenir compte de l'intégration sur la plateforme Parcoursup de nouvelles formations ne relevant pas des ministères chargés de l'éducation et de l'enseignement supérieur, des modalités par lesquelles seront fixés les capacités d'accueil et les pourcentages minimum de lycéens boursiers dans les formations, ainsi que les modalités par lesquelles seront associés les établissements dispensant ces formations aux commissions académiques d'accès à l'enseignement supérieur (CAES) ;
- établissement de règles spécifiques applicables pour la formulation des vœux dans les instituts de formation en soins infirmiers et dans les établissements de formation en travail social ;
- mise en place de points d'étape de confirmation des vœux et de choix d'inscription prévus pour assurer une procédure 2019 raccourcie et rythmée ;
- mise en cohérence des calendriers d'inscription administrative définies par les responsables d'établissement présents sur Parcoursup avec le calendrier de la procédure, tel que revu pour assurer une « procédure accélérée » ;
- modification des modalités du dispositif meilleurs bacheliers afin qu'il soit tenu compte dans ce dispositif des résultats du baccalauréat lorsque, sur une même liste d'attente, plusieurs candidats peuvent se prévaloir de cette qualité.

©iStock - monkeybusinessimages

Le SNALC fait un bilan nuancé de Parcoursup, qui n'a pas plus mal fonctionné qu'APB lors de son année test. Des évolutions sont nécessaires, notamment pour répondre au stress engendré par le fonctionnement de la procédure. Nous regrettons vivement que les organisations représentatives ne soient pas tenues au courant pus tôt ou encore que le calendrier de la procédure de cette année ne leur ait même pas été communiqué. ■

QUELLE ALTERNATIVE À LA GRÈVE ?

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

Plusieurs grèves ont eu lieu depuis la rentrée scolaire. La vérité oblige à reconnaître qu'elles n'ont pas été très suivies. Du coup, beaucoup de nos collègues nous demandent instamment de proposer des actions autres que la grève et qui ne leur causeraient pas de retenues de salaires. Quelles sont les possibilités envisagées ?

Donner la même note à tous nos élèves ? Nous nous verrions prélevés d'une journée de traitement, pour « service mal fait » et peut-être même affublés d'un avertissement.

Ne pas assister aux conseils de classe ? La participation aux conseils fait partie de nos obligations de service depuis 1989 et la création de l'indemnité de suivi et d'orientation. Le décret du 20 août 2014 nous fait obligation de conseiller et d'orienter nos élèves. Ne pas y participer, ou rester muet, peut entraîner une retenue de salaire d'un jour, quand bien même nous aurions assuré tous nos cours pendant la journée.

Faire une grève d'une heure pour ne pas subir une retenue d'une journée ? Ces pratiques autrefois autorisées entraînaient une telle désorganisation qu'en 1986 le gouvernement Chirac fit voter une loi appliquant une retenue d'un 30e, même si l'on ne faisait grève que pendant deux heures.

Ne pas corriger les copies ou ne pas donner de notes ? Le décret du 20 août 2014 a désormais établi dans nos obligations de service l'évaluation des élèves. Ne pas le faire peut donc se traduire par une retenue de salaire.

Démissionner de notre fonction de professeur principal a l'inconvénient de ne toucher qu'une minorité de collègues. Un chef d'établissement aurait le droit de nommer d'office à cette fonction car la règlementation prévoit un professeur principal par classe, parfois deux.

Démissionner en bloc du conseil d'administration peut être spectaculaire mais règlementairement parlant, le conseil pourrait continuer de siéger et de se réunir.

Alors que reste-t-il d'efficace ?

Une seule possibilité : refuser de faire les examens blancs.

Les brevets et les baccalauréats blancs n'ont aucune existence règlementaire. S'ils sont prévus par un vote du conseil d'administration, on ne peut y échapper, mais au nom de notre liberté pédagogique (article de la loi 912-1-1), rien ne nous oblige à accepter les épreuves communes ni les corrections croisées. ■

CINQ QUESTIONS SUR LA GRÈVE PENDANT LES EXAMENS

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

1 QUI DOIS-JE PRÉVENIR DE MON INTENTION D'ÊTRE GRÉVISTE ?

Dans le second degré, personne. C'est à l'administration de constater que vous participez à la grève, notamment par votre absence au centre d'examen le jour de votre convocation. Dans le 1er degré, vous devez avertir l'autorité administrative 48 h avant par courriel à la DSDEN avec les précisions de dates.

2 QUELLE SERA MA RETENUE SUR SALAIRE ?

1/30e de votre traitement pour chaque jour de grève, y compris HSA et indemnités, pour les seules journées correspondant à l'absence à votre convocation. Le reste du temps, présentez-vous ou déclarez-vous non gréviste à l'administration par précaution (gardez une copie). Le décompte des jours de grève s'effectue du 1er au dernier jour inclus (une grève le vendredi et le lundi suivant entraîne le retrait de 4 jours).

3 SERAI-JE SANCTIONNÉ SI JE FAIS GRÈVE ?

Le droit de grève est constitutionnel (Loi 63-777 du 31 juillet 1963) et reconnu aux fonctionnaires et aux agents non titulaires. L'administration a le devoir de respecter ce droit constitutionnel et ne peut en aucun cas appliquer de sanction. Si vous subissez des pressions, prévenez immédiatement votre section SNALC, en transmettant la copie de tout courrier reçu.

4 SERAI-JE RÉQUISITIONNÉ ?

En cas d'atteinte à la continuité du service public, le recteur peut envoyer une mise en demeure de répondre à une convocation en cas de réorganisation des épreuves. La réquisition impose l'intervention préalable d'un décret en conseil des ministres (loi du 11 juillet 1938) repris par un décret ministériel puis ordonnée par le préfet. La mise en demeure et la réquisition sont donc rares. Les chefs d'établissement (pas les directeurs d'école) sont soumis à une procédure de désignation.

5 MES COLLÈGUES DEVRONT-ILS CORRIGER MES COPIES ?

En temps ordinaire, vos collègues n'ont pas à accepter de « prendre » vos élèves si vous êtes gréviste, même si le chef d'établissement leur en donne l'ordre : il n'en a pas le droit. De la même façon, en cas de correction de copies d'examen, les collègues non-grévistes n'ont pas à accepter les copies des grévistes. C'est à l'administration, et à elle seule, d'assurer, les jours de grève, la surveillance et la correction des épreuves. ■

Plus d'info sur www.snalc.fr/national/article/4444

ÉTABLISSEMENTS DES SAVOIRS FONDAMENTAUX : **INACCEPTABLE !**

*Par **Christophe GRUSON**, responsable SNALC premier degré*

Depuis des années, les directeurs dénoncent leurs conditions de travail, le manque de reconnaissance et l'accumulation des missions, notamment celles « parasites » liées au fonctionnement de l'école.

En s'inspirant de la mission flash de la députée Cécile RILHAC, les députés ont intégré dans la loi fourre-tout du ministre un amendement censé répondre entre autres au malaise des directeurs : les établissements des savoirs fondamentaux. S'il n'est évoqué pour l'instant que quelques expérimentations, certaines rumeurs courent selon lesquelles le dispositif pourrait rapidement être généralisé. L'inquiétude gagne tous les collègues d'autant que la charge est sévère.

Les situations seraient étudiées au cas par cas, ce qui laisserait place à toutes les folies des élus locaux mais globalement l'idée serait de rattacher plusieurs écoles maternelles et élémentaires au collège de secteur. Un établissement pourrait ainsi regrouper une dizaine d'écoles et les plus chanceux des directeurs concernés (de un à quatre sur dix) pourraient obtenir LE tant attendu statut de « directeurs adjoints dédiés au premier degré » auprès du chef d'établissement du collège. Le cadeau est empoisonné, puisque c'est mettre ce personnel sous l'autorité d'un personnel de direction du second degré. Et que deviennent alors les autres directeurs ? Disparition ? Soumission à une triple autorité (le principal du collège, le « directeur-adjoint » et l'IEN) ?

Avec cette botte secrète, on balayerait ainsi d'un revers de main le problème du mécontentement des directeurs. On pourrait aussi, sous la responsabilité des élus locaux, justifier la fermeture de certaines écoles rurales sans donner l'impression de les stigmatiser. Il serait également plus facile de permettre à des professeurs du collège d'enseigner en primaire et vice versa.

Les écoles ne doivent pas être mises sous tutelle du collège et les directeurs sont indispensables au sein de chaque école. Pour proposer un tel dispositif, il faut soit méconnaitre le fonctionnement de l'école et le rôle primordial du directeur, soit mener une politique économique et autoritariste absolument incompatible avec notre École. ■

AUX ORIGINES **DU MAL...**

*Par **Maxime REPPERT**, secrétaire national à la vie scolaire*

Il règne, au sein de l'Éducation nationale, une véritable omerta où professeurs et personnels non enseignants ne devaient et ne pouvaient mettre trop en avant leurs difficultés ou les problèmes rencontrés… des élèves instables ou des parents agressifs (et/ou intrusifs dans votre pédagogie), en passant par le harcèlement… De l'insulte au suicide, l'éventail de ces maux est grand.

Il ne s'agit pas ici de pessimisme. Croire cela serait nier les burn-out, les suicides, les violences médiatisées…

(Les difficultés ou le ressenti des uns ne sont pas les mêmes pour d'autres. Nous ne ciblons pas une catégorie de personnels mais un système dans son ensemble).

L'enseignant se sent de plus en plus comme un couteau-suisse œuvrant, non pas pour la réussite et le bien-être des élèves, mais pour le bon fonctionnement de l'Institution.

Il serait dommage de salir cette belle vitrine, avec ses forts taux de réussite au brevet et au bac.

Et pourtant….la médiatisation de ces problèmes et des mouvements comme le « pas de vague » ou celui des « stylos rouges » viennent confirmer ce que le SNALC dénonce depuis plusieurs années. Si la parole commence à se libérer, le chemin est encore long pour briser ces chaînes. Ces entraves sont :

- L'isolement : difficile de parler, que ce soit aux collègues ou auprès de sa hiérarchie (chef d'établissement, rectorat) sans se sentir jugé(e) ou craindre d'éventuelles représailles (frein dans l'avancement, mutations d'office…). Autour de soi ? Les préjugés pèsent lourds sur le métier. Et quand on libère sa parole, celle-ci est entendue mais rarement écoutée.

- La culpabilité : quand un problème est mis en évidence, on remet souvent en cause la victime (ou on minore la gravité des faits). Consciemment ou non, l'Institution préfère enfermer les personnels dans le cercle de la culpabilité plutôt que de se remettre en question.

Ces 2 éléments conduisent facilement au burn-out. Pour surmonter cela, il faut parler et garder une certaine confiance/estime de soi. Nous ne sommes pas là pour vous juger mais pour vous apporter une écoute, des conseils, un soutien. Vous n'êtes pas seul(e). Avec votre confiance, nous agissons pour vous rendre cette dignité indispensable à la sérénité à laquelle vous avez droit… ■

LA RÉPLIQUE DU MIROIR

Par **Jean-Pierre GAVRILOVIC**,
président du SNALC de Strasbourg

© iStock - sdominick

Une insulte, un geste ou un comportement outrageant à votre encontre. Vous voilà prêt à réagir, à coup de rapports d'incidents, de convocations, de mains courantes ou de plaintes au besoin. Et par on ne sait quel artifice, c'est vous que l'on convoque. C'est vous qui êtes mis en cause. C'est à vous de répondre de votre comportement. Qu'avez-vous fait pour provoquer ce gamin au point qu'il vous insultât ? En serait-on arrivé là si vos cours avaient été mieux élaborés ?

J'ai dernièrement assisté un adhérent convoqué par son chef d'établissement à la suite d'une insulte : au professeur qui lui demandait de se tenir correctement en classe, l'élève de 13 ans, *très défavorablement* connu des services de l'établissement, avait répondu « Nique ta mère ». Le professeur l'isola dans un réduit attenant à la salle de classe pourvu d'une fenêtre. Et notre enseignant était aujourd'hui convoqué pour mise en danger de la vie du pauvre enfant.

Relayant la colère des parents indignés de la façon dont le professeur avait sanctionné l'élève, qui aurait pu « se défenestrer » suite à la remontrance, Madame la principale tançait vertement le fonctionnaire et pointait son inconséquence autant que son incapacité. Je lui répondis, subjugué, que l'objet de la rencontre n'était pas ici la réaction du professeur mais l'insulte initiale de l'élève.

- Ce n'est pas le problème, me répondit-elle.

- Ah ? « *Nique ta mère* » adressé par un élève à son professeur n'est pas un problème ? Alors, dans ce cas, Madame la principale, je vous dis : « Nique ta mère ».

- Je ne vous permets pas ! vociféra-t-elle.

- Et pourtant, vous l'avez permis de la part d'un élève à son professeur.

La réplique du miroir consiste à renvoyer à l'auteur l'image de son comportement : il est alors contraint de vivre et ressentir ce qu'il a refusé de reconnaître ; il prend ainsi la mesure de l'outrage. Pour la fin de cette anecdote, la principale outrée par l'injure (car, à son encontre, c'était devenu une injure) nous a demandé de quitter son bureau. Fort heureusement, nous ne nous sommes pas défenestrés en sortant. Dans cette impasse, c'est l'échelon hiérarchique supérieur, au rectorat, qui a exercé l'autorité attendue et apporté son soutien au professeur. ■

Retrouvez d'autres exemples de réplique du miroir sur www.snalc.fr/national/article/4460/

SNALC BESANÇON

COLLOQUE : #RASLEBOL

1er avril 2019 de 9H00 à 17h00
A l'hôtel Ibis Styles, rue de Trey à Besançon

Les frontières du politiquement correct.
La classe : un cadre où tout ne se dit pas.
Réseaux sociaux et atteinte à la vie privée.
Le devoir de réserve des fonctionnaires.
Diffamation, injures, outrages et réponse juridique.
Action syndicale : oser dire et défendre.

Avec la participation de :

- **Marie-Hélène PIQUEMAL,**
professeur de Lettres classiques et vice-présidente du SNALC.
- **Sébastien HOF,**
psychologue et psychothérapeute spécialisé dans la souffrance au travail.
- **Maître Stéphane COLMANT,**
avocat spécialisé en droit public.
- **Jean-Pierre GAVRILOVIC,**
membre de l'équipe communication-développement du SNALC.

COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

AIX - MARSEILLE **M. Thierry TIRABI**	**SNALC - 393 Chemin Saint Donat, 84380 MAZAN** snalc.am@laposte.net - http://www.snalc.org/ - 09 51 52 98 08 - 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
AMIENS **M. Philippe TREPAGNE**	**SNALC - 14 rue Edmond Cavillon, 80270 AIRAINES** - philippe.trepagne@dbmail.com - www.snalc.fr/amiens - 07 50 52 21 55
BESANÇON **Mme Sylvie PRÉVOT**	**SNALC - 13 rue du Ballon, 90300 OFFEMONT** - snalc.besancon@gmail.com - www.facebook.com/snalcbesancon - www.snalc.fr/besancon - 06 33 26 99 13
BORDEAUX **Mme Cécile DIENER**	**SNALC - SNALC, 11 rue Paul-André Noubel, 33140 VILLENAVE D'ORNON** - snalc.bordeaux@gmail.com - www.snalc.fr/bordeaux - 06.87.45.70.36
CAEN **M. Henri LAVILLE**	**SNALC - 4 Av. Jeanne d'Arc, 14000 CAEN** - snalc.bn@wanadoo.fr - www.snalc.fr/caen - 06 33 92 09 61
CLERMONT FERRAND **Mme Nicole DUTHON**	**SNALC - 9 bis Route de la Beauté, 63160 BILLOM** - jm-n.duthon@wanadoo.fr - www.snalc.fr/clermont - 06 75 94 22 16 - 06 75 35 21 10 - 06 25 26 79 59
CORSE **M. Lucien BARBOLOSI**	**SNALC - Plaine de Peri, Villa Bianca, 20167 PERI** - charlydb017@aol.com - 06 80 32 26 55
CRÉTEIL **M. Loïc VATIN**	**SNALC S3 CRÉTEIL - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS** snalc.creteil@gmail.com - www.snalc.fr/creteil - 07 82 95 41 42 - 06 22 91 73 27 - Mutation : snalc.creteil.mutation@gmail.com
DIJON **M. Maxime REPPERT**	**SNALC - Maxime REPPERT, 6 bis rue Pierre Curie, 21000 DIJON** snalc.dijon@gmail.com - www.snalc.fr/dijon - 06 60 96 07 25 (Maxime REPPERT) - 06 88 48 26 79 (Arnaud GUEDENET)
GRENOBLE **M. Anne MUGNIER**	**SNALC - 71 Chemin de Seylard, 74150 HAUTEVILLE-SUR-FIER** contact@snalcgrenoble.fr - www.snalcgrenoble.fr - 07 50 83 34 92 (Mme MUGNIER) - 07 50 84 62 64 (M. LEVY)
LILLE **M. Benoît THEUNIS**	**SNALC - 6 rue de la Metairie, 59270 METEREN** - snalc.lille@orange.fr - http://snalc.lille.free.fr - 03 28 42 37 79 - 03 20 09 48 46 - 03 28 62 37 78
LIMOGES **M. Frédéric BAJOR**	**SNALC - La Mazaudon, 87240 AMBAZAC** f.bajor@gmail.com - snalc.limoges.free.fr - 06 15 10 76 40 - Entrée dans le métier : 06 13 87 35 23 - 1er degré : 06 89 32 68 09
LYON **M. Christophe PATERNA**	**SNALC - 61 allée Font Bénite, 42155 SAINT LÉGER SUR ROANNE** snalc-lyon@orange.fr - http://snalc.lyon.free.fr/ - 06 08 43 31 12
MONTPELLIER **M. Karim EL OUARDI**	**SNALC - 37 ter rue de la Cerdagne, 66000 PERPIGNAN** - presi-montpellier@snalc.fr - snalcmontpellier.fr - 06 43 68 52 29 VP : s.daho@laposte.net - 06 27 80 77 28 - Secrétaire académique : Vincent CLAVEL - v.clavel@yahoo.fr
NANCY - METZ **Mme Anne WEIERSMÜLLER**	**SNALC - 3 avenue du XXème Corps, 54000 NANCY** - snalc.lorraine@orange.fr - http://snalc.fr/nancy-metz - 03 83 36 42 02 - 06 76 40 93 19
NANTES **M. Hervé RÉBY**	**SNALC - 38 rue des Ecachoirs, 44000 NANTES** snalc.acad.nantes@wanadoo.fr - www.snalc.fr/nantes - 07 71 60 39 58 - 06 41 23 17 29 - Secrétaire : Olivier MOREAU - snalc49@gmail.com
NICE **Mme Dany COURTE**	**SNALC - 25 avenue Lamartine, Les princes d'Orange, Bât. B, 06600 ANTIBES** snalc.nice@hotmail.fr - www.snalc-nice.fr - 06 83 51 36 08 - Secrétaire : Françoise TOMASZYK - 04 94 91 81 84 - snalc.83@free.fr
ORLÉANS - TOURS **M. François TESSIER**	**SNALC - 21 bis rue George Sand, 18100 VIERZON** - snalc.orleanstours@wanadoo.fr - www.snalc.fr/orleans-tours - 06 47 37 43 12 - 02 38 54 91 26
PARIS **M. Krisna MITHALAL**	**SNALC Académie de Paris - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS** - 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
POITIERS **M. Toufic KAYAL**	**SNALC - 15 rue de la Grenouillère, 86340 NIEUIL L'ESPOIR** toufickayal@wanadoo.fr - www.snalc.fr/poitiers - 06 75 47 26 35 - 05 49 56 75 65
REIMS **M. Thierry KOESSLER**	**SNALC - 12 place Hélène Boucher, 51100 REIMS** - snalc-reims@laposte.net - www.snalc.fr/reims - 06 50 51 19 60 - 09 51 57 00 86
RENNES **Mme Brigitte AYALA**	**SNALC - 20 les Riais, 35470 BAIN-DE-BRETAGNE** - snalc.35@orange.fr - www.snalcrennes.org - 09 63 26 82 94
LA RÉUNION **M. Jean-Louis PRADEL**	**SNALC - 375 rue du Maréchal Leclerc, 97400 ST-DENIS DE LA RÉUNION** 0262 21 70 09 - 0262 21 37 57 - 0692 87 68 44 - 0692 77 61 00 - snalcreunion974@gmail.com - www.snalc-reunion.com
ROUEN **M. Nicolas RAT**	**SNALC - 4 Square Jean Monnet, 76240 BONSECOURS** - snalc-rouen@snalc.fr - www.snalc.fr/rouen - 06 73 34 09 69 Secrétaire académique : Jean LÉONARDON - jean-jacques-leonardon-bougault@wanadoo.fr - 06 88 68 39 33
STRASBOURG **M. Jean-Pierre GAVRILOVIC**	**SNALC - 303 route d'Oberhausbergen, 67200 STRASBOURG** snalc-strasbourg@snalc.fr - www.snalc.fr/strasbourg - Haut-Rhin : 06 52 64 84 61 - Bas-Rhin : 06 51 13 31 40
TOULOUSE **M. Jean-François BERTHELOT**	**SNALC - 23 avenue du 14e Régiment-d'Infanterie, appt. 72, 31400 TOULOUSE** snalc.toulouse@gmail.com - www.snalc.fr/toulouse - 05 61 13 20 78 - 05 61 55 58 95 - (Urgences : 06 74 05 29 80)
VERSAILLES **M. Frédéric SEITZ**	**SNALC Versailles - 24 rue Albert Joly, 78000 VERSAILLES** snalc.versailles@gmail.com - www.snalc.fr/versailles - 01 39 51 82 99 - 06 95 16 17 92 - 06 95 33 13 45
DÉTACHÉS ÉTRANGER OUTRE-MER **M. Frantz Johann VOR DER BRÜGGE**	**SNALC DETOM - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS** - snalc.detom@gmail.com - http://snalc.det.etom.free.fr - 06 88 39 95 48

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

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

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

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

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

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

BULLETIN D'ADHÉSION

À remplir, si paiement par chèque, et à renvoyer avec votre règlement intégral (3 chèques max.) à SNALC - 4 rue de Trévise - 75009 PARIS

snalc

ENCORE PLUS FACILE ! PRIVILÉGIEZ LE PAIEMENT PAR **CARTE BANCAIRE** OU PAR **PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS** SUR LE SITE SÉCURISÉ DU SNALC **(www.snalc.fr). Plus de courrier ni de chèque à envoyer !**

Académie : .....

☐ 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 ☐ ESPE ☐ 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)**

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) avec son partenaire le SNE, 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** toute l'année à votre service sur Paris, et près de **300 commissaires paritaires académiques** siégeant pour tous les corps dans toutes les académies, **le SNALC est le 2ème syndicat de l'enseignement secondaire** (dont PRAG et PRCE) en voix et en sièges.

INDÉPENDANT : le SNALC est le seul syndicat représentatif dont la confédération 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'Ecole. **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'Ecole (Ecole 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**

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 »).

En vertu des articles 27 et 34 de la loi du 06.01.78, j'accèpte 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).**

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 2018/2019 pour la huitième année consécutive)

snalc

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'Éducation nationale ne propose rien, et de nombreuses réductions auprès de nos partenaires (voyages, culture …) : bouton « Avantages SNALC » sur **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 €)
AGRÉGÉS Classe Normale			**CERTIFIÉS/BIADM** Classe Normale		
1	70 €	Zéro euro !	1	70 €	Zéro euro !
2	110 €	2,40	2	100 €	Zéro euro !
3	150 €	16	3	130 €	9,20
4	190 €	29,60	4	160 €	19,40
5	200 €	33	5	170 €	22,80
6	210 €	36,40	6	180 €	26,20
7	220 €	39,80	7	190 €	29,60
8	230 €	43,20	8	200 €	33
9	235 €	44,90	9	210 €	36,40
10	245 €	48,30	10	220 €	39,80
11	250 €	50	11	230 €	43,20
CHAIRES SUP et AGRÉGÉS Hors Classe ts chevr.			**CERTIFIÉS** Hors Classe et Classe Exceptionnelle		
Tous échelons	265 €	55,10	Tous échelons	245 €	48,30

SITUATIONS PARTICULIÈRES :

Disponibilité, Congé parental : 60 €
STAGIAIRES ESPE : 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, P.EPS, CE.EPS, CPE, PEGC, PROFESSEURS DES ÉCOLES	90 €	30,60 €* - 35 € (GMF) « = » L'adhésion au SNALC ne vous coûte RIEN !
CHEFS D'ÉTABLISSEMENT, IA-IPR / IEN, ATER, UNIVERSITAIRES		
PERSONNELS ADMINISTRATIFS (sauf Adjaenes), SOCIAUX et SANTÉ		
ADJOINTS ADMINISTRATIFS (ADJAENES)	60 €	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 imposable.
CONTRACTUELS, CONTRATS LOCAUX ÉTRANGER, MAÎTRES AUXILIAIRES		
ASSISTANTS D'ÉDUCATION, AVS(I), AESH, CONTRACTUELS ADMINISTRATIFS	30 €	