

# snalc



**INGÉNIEURS ET TECHNICIENS de  
RECHERCHE et de FORMATION**

**8 BAP, 8 expertises, une même passion**

# 8 BAP, 8 EXPERTISES, UNE MÊME MISSION

*Les ITRF, des compétences au service de l'Éducation nationale*

LE SNALC  
UN SYNDICAT  
**INDEPENDANT**  
AU SERVICE DE  
**TOUS LES ITRF**



*Des métiers essentiels,  
au cœur du service public !*

O ubliés, méprisés, relégués au rang de dernière roue du carrosse, surcharge de travail, heures supplémentaires non reconnues... autant de réalités qui résonnent tristement depuis des années pour les personnels ITRF. Face aux difficultés croissantes sur le terrain et à l'absence quasi totale d'écoute du ministère, le SNALC tire la sonnette d'alarme. Nos métiers sont en danger. Le service public des EPLE et des services du rectorat est en danger.

La profession a atteint un niveau de souffrance et de désarroi inimaginable encore il y a quelques années. Raison de plus pour se battre ensemble !

Plus ancien syndicat de l'Éducation nationale, le SNALC syndique les personnels de l'école au supérieur et est indépendant et apolitique. Il ne vit que des cotisations de ses adhérents.

Le SNALC défend la reconnaissance des compétences des personnels ITRF, le respect de leur dignité professionnelle, l'égalité de traitement sur tout le territoire, ainsi que la qualité du service public des EPLE et des services du rectorat, au service des savoirs et de leur transmission.

Le SNALC dénonce la dégradation des conditions de travail des personnels ITRF : la multiplication des injonctions hiérarchiques,

l'élargissement constant des missions, les remises en question permanentes, ainsi que le manque de protection et de reconnaissance institutionnelle.

Le SNALC défend des moyens adaptés aux missions des personnels ITRF et dénonce une gestion trop souvent guidée par des logiques budgétaires. Il alerte sur la réduction des moyens humains et matériels, ainsi que sur le recours croissant à des personnels précaires, insuffisamment reconnus et accompagnés.

Le SNALC dénonce également la suppression des postes d'ITRF qui fragilise l'organisation des services, laissant les agents faire face, seuls à des exigences toujours plus nombreuses, au détriment de leurs conditions de travail et de la qualité du service public.

Le SNALC milite pour une véritable revalorisation salariale, d'autant plus nécessaire que l'inflation a très largement absorbé les miettes que l'État avait accordées à ses agents. ■

**Benoît VELGE,**  
Responsable ITRF, SNALC de l'académie de Lille

# POURQUOI REJOINDRE LE SNALC ? AU MOINS 7 BONNES RAISONS !

## 1 L'INDÉPENDANCE À TOUT PRIX

« Le **SNALC** défend les intérêts matériels et moraux des personnels et n'est attaché à aucune organisation politique, philosophique, confessionnelle ou idéologique » (Statuts, article 1).

Contrairement aux autres organisations représentatives, le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État. **Vos cotisations sont la SEULE ressource financière du SNALC.** Toujours plus nombreuses, elles lui permettent de se développer et de partager : protection juridique offerte aux adhérents, aide à la mobilité, coaching, baisse continue des tarifs d'adhésion...

## 2 LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SNALC

Le **SNALC**, qui siège au CSA ministériel, est représentatif pour **TOUS les personnels** de l'Éducation nationale : professeurs des écoles et du 2d degré, personnels administratifs, sociaux, de santé et d'encadrement, techniques, titulaires et contractuels, AESH, AED... Il vous assiste dans vos recours et défend votre dossier dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère, quel que soit votre corps.

**Vos votes aux élections professionnelles** lui permettent humainement de travailler et garantissent sa liberté. C'est tout le sens de notre engagement. La progression fulgurante du **SNALC** est la preuve de la confiance que nous accordent chaque année des personnels de plus en plus nombreux et fidèles.

## 3 PAS DE LANGUE DE BOIS

Si vous avez goûté aux syndicats qui vous ont fait croire à leur toute-puissance et ne font rien pour vous quand vous en avez besoin, si vous supportez toujours plus mal de constater qu'au cours des dernières décennies, nombre d'organisations ont laissé les gouvernements successifs détruire l'École de la République en laquelle vous voulez croire encore, alors aujourd'hui, venez découvrir ce qu'est un syndicat efficace, indépendant et strictement professionnel.

## 4 DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

Vous cherchez des informations ? Des réponses ? Visitez notre site : [snalc.fr](https://snalc.fr) > Publications. Le SNALC publie en accès libre deux revues mensuelles, des informations régulières sur votre carrière, votre rémunération, l'actualité, les réformes en cours... Les Éditions du SNALC proposent des publications en libre téléchargement, tels que *Tout ce que vous n'apprendrez (peut-être) pas à l'INSPE* : des analyses et solutions réalistes pour le système éducatif, des outils précieux pour vous faciliter la vie au quotidien dans l'exercice de votre métier.

## 5 MOBI-SNALC : À L'ÉCOUTE DE VOS BESOINS

**Mobi-SNALC** est un dispositif d'aide aux adhérents, qui comprend des outils de prévention et de remédiation à la souffrance au travail (harcèlement, gestion de l'autorité en classe, gestion des conflits, stress...), dispensés par des coaches et sophrologues diplômés, ainsi que des conseils en évolution professionnelle afin d'aborder au mieux son évolution de carrière ou sa mobilité professionnelle (dont le PIC : Parcours Individualisé de Compétences).

**Mobi-SNALC** vous propose un travail approfondi sur votre projet de mobilité professionnelle, avec un accompagnement individualisé.

En savoir plus : <https://snalc.fr/mobi-snalc/>.

## 6 UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

Nos conditions de travail de plus en plus dégradées deviennent difficiles à supporter. La culture de l'excuse et de l'impunité, la mise au pas voire l'humiliation font des ravages. Pour le **SNALC**, la défense des conditions de travail et du respect des personnes est une priorité.

Le **SNALC** a donc été le premier syndicat à proposer à ses adhérents une assistance juridique pénale (agression, diffamation, harcèlement...) assurée par notre partenaire exclusif la Covea-GMF. Ces garanties spécifiques pour les risques liés au métier sont comprises dans l'adhésion au **SNALC** : plus besoin de cotisation complémentaire.

## 7 LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER

Nos salaires sont trop faibles et les rares augmentations sont immédiatement englouties par l'inflation. En toute logique, le **SNALC** n'augmente pas ses tarifs pour la 16<sup>e</sup> année consécutive. Il les a même baissés dans la plupart des catégories.

Les tarifs imbattables comprennent la protection Covea-GMF : avec le **crédit d'impôts de 66 %**, la cotisation revient à zéro euro pour la plupart des catégories. ■

		SUBVENTIONS <sup>1</sup> Fonction Publique d'État	SUBVENTIONS EXCEPTIONNELLES <sup>2</sup> Fonction Publique d'État
<b>ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'ÉDUCATION NATIONALE</b>	<b>SNALC</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>
	<b>CFDT</b>	<b>363 034,50 €</b>	<b>33 333,32 €</b>
	<b>FO</b>	<b>363 034,50 €</b>	<b>33 333,32 €</b>
	<b>CGT</b>	<b>363 034,50 €</b>	<b>33 333,32 €</b>
	<b>UNSA</b>	<b>363 034,50 €</b>	<b>33 333,32 €</b>
	<b>FSU</b>	<b>363 034,50 €</b>	<b>33 333,32 €</b>
	<b>SOLIDAIRES (SUD)</b>	<b>181 517,25 €</b>	<b>16 666,66 €</b>
<b>ORGANISATIONS NON REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE</b>	<b>CGC (AD)</b>	<b>181 517,25 €</b>	<b>16 666,66 €</b>

Sources : (1) Arrêté du 16 février 2015 - NOR: RDF1501726A - (2) Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2022 - NOR: TFP2209335A

## NOUS SOMMES **MAL PAYÉS**

Les personnels ITRF sont encore trop souvent mal payés au regard de leurs compétences, de leurs responsabilités et de leur engagement au quotidien. Cette situation ne reflète ni leur rôle essentiel dans nos métiers, ni la réalité de leur investissement.

**Le SNALC vous défend en revendiquant une revalorisation salariale juste, une meilleure reconnaissance des missions et des perspectives de carrière plus attractives. Parce que votre travail mérite d'être pleinement reconnu.**



**BAP A**  
Sciences du vivant,  
de la terre et de l'environnement

**POUR DES  
CARRIÈRES  
ITRF  
ENFIN  
DYNAMIQUES  
ET  
ÉQUITABLES**



**BAP B**  
Sciences chimiques et  
sciences des matériaux

**Le SNALC**  
un syndicat  
indépendant

L'évolution de carrière des personnels ITRF est aujourd'hui insuffisante, avec un nombre de promotions par tableau d'avancement et par liste d'aptitude trop limité au regard de l'investissement réel des agents. Cette situation freine la reconnaissance des compétences et l'attractivité des métiers.

**Le SNALC défend une augmentation significative des possibilités de promotion par tableau d'avancement et par liste d'aptitude, afin de permettre à davantage d'agents d'évoluer professionnellement. Il revendique également la mise en place d'un repyramidage des corps ITRF dans les établissements, sur le modèle de celui engagé dans les universités, afin de mieux reconnaître les qualifications et les responsabilités exercées.**

## REVALORISATION DE L'IFSE

La revalorisation de l'IFSE pour les personnels ITRF doit être une priorité, avec un alignement équitable entre toutes les académies. Il n'est pas acceptable que des agents exerçant les mêmes missions soient rémunérés différemment selon leur lieu d'affectation.

**Le SNALC revendique une IFSE harmonisée et revalorisée, et demande la reprise de la revalorisation triennale pour les ITRF, ainsi qu'une convergence avec l'IFSE des personnels administratifs annoncée par le ministère en 2022. L'objectif : garantir l'égalité de traitement et une véritable reconnaissance de leur travail.**



**BAP F**  
Information scientifique  
et technique, documentation

## DES CONCOURS À LA **HAUTEUR** DES BESOINS : **STOP AUX POSTES VACANTS**

Face à l'augmentation constante des postes vacants, il est urgent d'agir pour renforcer les effectifs ITRF. Le manque de personnels pèse directement sur les conditions de travail et la qualité du service public.

**Le SNALC revendique une augmentation significative du nombre de postes ouverts aux concours, dans toutes les catégories, afin de pourvoir les besoins réels et garantir un fonctionnement efficace des établissements.**



**BAP E**  
Informatique, statistique  
et calcul scientifique

## REEMPLACER LES TITULAIRES ABSENTS SANS PRÉCARISER LES CONTRACTUELS

Le remplacement des personnels titulaires par des contractuels doit s'accompagner de garanties claires pour ces derniers. Trop souvent, les contractuels assurent des missions essentielles sans reconnaissance suffisante ni véritable perspective d'évolution.

**Le SNALC soutient la mise en place d'un cadre plus protecteur, avec un remplacement systématique encadré et surtout une véritable reconnaissance des contractuels, incluant une grille de salaire claire, équitable et évolutive, à la hauteur des missions exercées.**



**BAP C**  
Sciences humaines et sociales,  
archivage, bibliothèques



**BAP D**  
Culture, communication,  
production et diffusion des savoirs

## À QUAND UN VRAI SUIVI MÉDICAL

Le suivi médical des personnels ITRF doit être renforcé pour mieux protéger leur santé au travail. Aujourd'hui, il est indispensable de garantir un accès régulier et adapté à la médecine du travail pour tous.

**Le SNALC revendique la mise en place d'une visite médicale systématique : tous les 3 ans pour les métiers non à risques, et chaque année pour les métiers à risques. Une mesure essentielle pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.**

au service des  
des 8 branches professionnelles des

# ITRF

au ministère de l'Éducation nationale

pour des REVENDEICATIONS

# FORTES !



**BAP J**  
Gestion et pilotage

## DES COMPÉTENCES RECONNUES PASSENT PAR UNE VRAIE FORMATION CONTINUE

Le manque de formations continues adaptées aux personnels ITRF dans l'ensemble des BAP constitue un véritable frein à l'évolution des compétences et à la qualité du service public. Trop souvent, les formations proposées ne répondent pas aux réalités des métiers exercés sur le terrain.

**Le SNALC défend la mise en place de formations continues spécifiques et régulières pour toutes les BAP, afin de permettre à chaque agent de développer ses compétences, d'accompagner les évolutions technologiques et professionnelles, et de garantir de meilleures conditions de travail.**



**BAP G**  
Patrimoine immobilier,  
logistique, restauration  
et prévention

# LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

Par Jean-Pierre GAVRILOVIĆ, secrétaire national SNALC chargé de la communication et du développement et Marie-Hélène PIQUEMAL, vice-présidente du SNALC

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

## 1 NE JAMAIS SE RENDRE SEUL À UNE CONVOCATION HIÉRARCHIQUE

Une convocation de l'autorité hiérarchique, qu'elle se tienne au rectorat ou ailleurs, a peu de chances d'être placée sous le signe de la bienveillance. À fortiori si vous êtes en difficulté ou en opposition avec cette autorité. Tel l'avenir d'une gazelle esseulée dans la savane, votre sort sera vite compromis : les crocs de vos prédateurs sont aiguisés, ne leur offrez pas un festin facile. Votre première réaction sera donc de rechercher la personne de confiance qui pourra vous accompagner lors de cet entretien.

## 2 S'APPUYER SUR LA LÉGITIMITÉ D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL

Plus qu'un simple témoin, le représentant syndical détient une légitimité : il n'agit pas à titre individuel mais au nom de tout une organisation. Être accompagné d'un élu syndical revient à se présenter avec le soutien d'un bataillon potentiel de juristes, de commissaires paritaires, et même d'avocats (Covea-GMF partenaire du SNALC) pour désamorcer, négocier et défendre votre dossier, votre situation. Le SNALC présente l'avantage sur tous les autres qu'il est à la fois représentatif et totalement indépendant, libre de ton et d'action. En outre, ses élus sont disponibles et à votre écoute permanente.

## 3 VEILLER À RESPECTER L'ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION

La convocation doit mentionner un ou plusieurs sujets à l'ordre du jour. Hélas, rapidement, vous constaterez des dérives parfois grossières qui consistent à vous amener sur un terrain hors sujet, une pente savonneuse. Par exemple, sur un entretien motivé par un incident de gestion de classe, il sera rapidement question de difficultés ou d'insuffisances pédagogiques, quitte à racler les fonds de tiroir pour débusquer des rapports de tout début de carrière, et ce, même en l'absence de tout IPR, compétent dans ces domaines. Un DRH tentera au besoin de vous faire reconnaître votre fragilité psychologique, un mal-être nécessitant une thérapie, s'arrogeant au passage des compétences d'expert psychiatre, attestant de votre insuffisance professionnelle et pouvant conclure à votre radiation.

## 4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À ÉCRIRE

L'écrit est à double tranchant. Ainsi, les fiches de signalement d'incidents quand elles se multiplient, y compris à la demande de la direction, peuvent être retournées contre vous : « vous êtes le seul à signaler ces incidents : vous êtes le seul à avoir des problèmes ? » ou encore « avec tous ces signalements, quand est-ce que vous travaillez ? ». Retenez enfin que signer un compte rendu d'entretien ne signifie pas l'approuver, mais simplement en avoir pris connaissance. Pour plus de garantie, le SNALC vous incite à signer et à mentionner en toutes lettres : « je prends connaissance de ce compte rendu le... et conteste [tout ou partie] des éléments mentionnés – courrier à suivre ».

## 5 RESTER OBJECTIF ET CIRCONSTANCIÉ, COHÉRENT

Veillez à rester objectif et à vous tenir à la description des faits : pas de commentaires de valeur, pas de jugement. Les exagérations et interprétations abusives, parfois involontaires sous le coup de l'émotion ou de la souffrance, pourraient discréditer votre témoignage. N'attaquez personne, ne concluez en aucune façon à des sentences : laissez à vos interlocuteurs ou lecteurs le soin de conclure eux-mêmes d'après les faits objectifs que vous relatez. Restez clair dans vos descriptions : ne mélangez pas plusieurs affaires. Soyez concis, évitez les répétitions, les énumérations. À l'écrit comme à l'oral, privilégiez les phrases simples et courtes.

## 6 REFUSER LA CULPABILISATION, GARDER SA DIGNITÉ

La tendance est à la culpabilisation. L'École va mal. Des réformes ahurissantes contribuent à une dégradation incessante des conditions de travail... Du côté de la direction, et parfois même de l'opinion publique, il semble entendu que les personnels sur le terrain ont leur part de responsabilité : la vie scolaire est incapable de contenir les incivilités d'élèves, le professeur ne sait pas appliquer les réformes, favorisant du coup les comportements répréhensibles au sein de sa classe, la secrétaire est désorganisée et ne parvient pas à accomplir la multiplicité des tâches qui lui sont confiées avec du matériel souvent obsolète... Relevez la tête. Il est hors de question d'endosser la responsabilité des errements et incohérences de tout un système. Vous avez une haute idée de votre métier, vous l'exercez de votre mieux avec exigence et respect : exigez ce même respect en retour de votre engagement. En cas de difficulté, le premier devoir de la hiérarchie est un devoir de protection fonctionnelle envers ses personnels.

## 7 CONSERVER LES TRACES ÉCRITES, RASSEMBLER DES TÉMOIGNAGES

Si vous faites l'objet de critiques et d'une forme d'acharnement à votre égard, vous devrez à terme démontrer l'aspect récurrent de ces atteintes : c'est sur ce principe que repose notamment la notion de harcèlement. Dès lors, n'attendez pas pour rassembler et consigner tous les éléments susceptibles de démontrer cette récurrence. Au besoin, tenez un carnet consignant la chronologie des événements. Conservez les mails et demandez une trace écrite des injonctions orales, surtout quand elles vous paraissent contradictoires entre elles. Les SMS doivent aussi être consignés, ils pourront au besoin être retranscrits par voie d'huissier. Enfin, n'hésitez pas à proposer en début d'entretien l'enregistrement de la séance : si votre interlocuteur s'y oppose, faites alors noter son refus dans le compte rendu.

## 8 ÊTRE IRRÉPROCHABLE DANS SON TRAVAIL

À fortiori si vous vous sentez dans la ligne de mire, évitez de prêter le flanc à la critique : soyez irréprochable, ponctuel, respectueux. Prenez garde de ne pas agir sous le coup de l'émotion, de la pulsion. Retenez-vous de critiquer – et d'autant plus avec des noms d'oiseau... – telle personne, même en son absence, même en présence de personnes qui vous sembleraient « neutres » : vous pourriez être surpris de la façon dont vos propos seront rapportés par des collègues en qui vous aviez entière confiance. Sans vous montrer méfiant à l'excès, comprenez que dans le contexte actuel de gestion, tout est mis en œuvre pour diviser et rivaliser ; de fait, la faiblesse des uns profite au bénéfice des autres.

## 9 NE PAS SE CONFIER SUR SES DIFFICULTÉS, PRÉSERVER SA VIE PRIVÉE

Dans un conflit vous opposant à l'administration, celle-ci cherchera à rassembler tous les éléments possibles pour démontrer vos insuffisances, votre responsabilité. À ce titre, la moindre confiance concernant vos difficultés personnelles pourra

être utilisée et retournée à votre insu afin de démontrer un état de faiblesse de votre part de nature à remettre en cause votre efficacité professionnelle et votre crédibilité. Ainsi, évitez de vous confier à propos de votre vie privée, même si cela a une incidence indéniable sur votre vie professionnelle : divorce, problèmes d'argent, de santé...

## 10 DÉPOSER UNE MAIN COURANTE VOIRE UNE PLAINTE EN CAS DE FAITS AVÉRÉS

Trop d'agressions verbales ou physiques sont étouffées pour « éviter les vagues », parfois avec les recommandations du chef de service ou d'établissement. On va jusqu'à culpabiliser certains agents victimes quant aux conséquences d'une éventuelle plainte sur l'équipe ou l'établissement : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, dont « on pourrait gâcher l'avenir »...

N'acceptez pas ce renoncement, ne baissez pas la tête à l'instar d'une société qui ne réagit plus aux incivilités. Pour rester maître dans votre classe et digne dans votre métier, faites respecter vos droits. Une main courante est simplement le dépôt, auprès de la police ou de la gendarmerie, d'un témoignage écrit ; elle permet de dater officiellement les faits en vue de toute procédure judiciaire ultérieure. À ce stade, l'auteur des faits ne sera pas forcément prévenu du dépôt de la main courante. En revanche, un dépôt de plainte contre X déclenchera une enquête de la part des services de police afin de déterminer les

responsabilités de chacun. Évitez les dépôts de plainte nominatifs qui, en cas d'échec de la procédure, pourraient être retournés contre vous. Ne négligez pas ces étapes : si la situation s'aggrave, votre absence de réaction vous serait alors reprochée. ■



## **ADHÉSION PERSONNELS ITRF**

**Ingénieurs, Assistants ingénieurs, Techniciens : 90 €**

**ATRF : 60 €**

**Contractuels ITRF : 15 €** (paiement uniquement en CB)

Disponibilité ou congé parental : 15 €

Temps partiel (> 50 %) ou congé formation :  
48 € pour ATRF ou 72€ pour Tech , ASI et Ing

Demi-traitement et/ou RQTH :  
30 € pour ATRF ou 72€ pour Tech , ASI et Ing

Conjoint d'un adhérent :

30 € pour ATRF ou 72 € pour Tech , ASI et Ing

Conjoint d'un adhérent et/ou demi-traitement et/ou RQTH :  
(Si votre CONJOINT est adhérent ET votre salaire est réduit)

vous réglez le tarif RQTH :

36 € pour ATRF ou 54 € pour Tech, ASI et Ing.

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF

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

Nos salaires sont trop bas. La valeur du point d'indice reste insuffisante. Logiquement, le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 16<sup>e</sup> année consécutive.

**CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :**



**PAR PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS SANS FRAIS :** [snalc.fr/adhesion/](https://snalc.fr/adhesion/)

**PAR VIREMENT BANCAIRE :** [snalc.fr/adhesion-virement/](https://snalc.fr/adhesion-virement/)

**PAR CHÈQUE :** [snalc.fr/adhesion-cheque/](https://snalc.fr/adhesion-cheque/)

**PAR CARTE BANCAIRE :** [snalc.fr/adhesion-carte/](https://snalc.fr/adhesion-carte/)

### **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.