



snalc

de l'ecole au supérieur



GRENELLE : **UN ESCALIER** **À DEUX MARCHES**

QUINZAINE UNIVERSITAIRE



QUINZAINES UNIVERSITAIRES

LA REVUE MENSUELLE DU SNALC
#1454 - JUILLET 2021

SOMMAIRE

4 DOSSIER DU MOIS

- 4 ▶ **La formation des enseignants**
 - ▶ La formation : si importante, si mal traitée
- 5 ▶ **Formation initiale : sur la mauvaise voie**
 - ▶ Formation à la laïcité : circulez, il n'y a rien à voir
- 6 ▶ **Un plan national de formation qui répond aux besoins... de l'institution**
 - ▶ Dans les limbes du distanciel
- 7 ▶ **Formations grand oral : aléatoires, improvisées, mercantiles, inutiles**
 - ▶ Nouveau CAFIPEMF : une formation plus proche du terrain ?
- 8 ▶ **Formation STAPS : la fin d'une histoire**
 - ▶ Quel avenir pour la formation ?

9 LES PERSONNELS

- 9 ▶ **Vers une formation à l'égalité femmes-hommes ?**
 - ▶ Indemnité de résidence : la faute cachée de la République
- 10 ▶ **Grenelle de l'éducation : une dévalorisation historique**
 - ▶ Rémunérations : en panne sur la seconde marche de l'escalier ?
 - ▶ « On a pensé aux enseignants »
- 11 ▶ **Le danger du local**
 - ▶ PPCR : le piège de la continuité
- 12 ▶ **Prime d'attractivité : l'inflation n'est-elle que dans le vocabulaire ?**
 - ▶ Ne l'oubliez pas !
- 13 ▶ **Former un recours suite aux résultats des mouvements**
 - ▶ Rendez-vous de carrière des agrégés : CAPN de recours
- 14 ▶ **Allongement du congé de paternité**
 - ▶ AESH : la revalorisation salariale joue l'Arlésienne
- 15 ▶ **Télétravail & reprise progressive en présentiel**
 - ▶ Télétravail : quel coût réel pour les enseignants ?

16 SYSTÈME ÉDUCATIF

- 16 ▶ **Quelle EPS en 2022 ?**
 - ▶ Option Français et Culture Antique en 6^{ème}

17 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 17 ▶ **Effectifs dans le premier degré : une baisse constante à moyen terme**
 - ▶ Le conseil de classe : quelle utilité aujourd'hui ?

18 COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

19 BULLETIN D'ADHÉSION

snalc

www.snalc.fr

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

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

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

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

Mensuel 14 € - Abonnement 1 an 125 €.

ACTUALITÉ

HOMMAGE

Le SNALC a le regret de vous faire part du décès de Richard Piquet survenu le 3 juin 2021.

Ancien président du SNALC de l'académie de Caen, il avait aussi exercé des fonctions nationales en tant qu'administrateur général. Le SNALC rend hommage à son engagement ainsi qu'à son entière fidélité.

INFO À LA UNE

GRENELLE DE L'ÉDUCATION : ANALYSE CRITIQUE DES SYNTHÈSES

Nos responsables ont analysé les dix synthèses des ateliers du Grenelle.

Le bilan est sans appel : on a eu droit très exactement à ce que l'on craignait :

www.snalc.fr/national/article/6371/

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

GRENELLE DE L'ÉDUCATION : DÉJÀ LES PREMIERS EFFETS !

« **B**onjour ! » (formule de politesse automatiquement ajoutée post-Grenelle à nos communiqués).

Le **SNALC** est impressionné par la vitesse à laquelle les annonces du Grenelle sur l'amélioration de la gestion des ressources humaines sont mises en œuvre.

En effet, c'est vers 8h25 et sur une chaîne de radio que les personnels des collèges des 15 départements concernés ont pu découvrir que les 4^{es} et 3^{es} reprenaient en effectifs complets à partir de lundi, mais « progressivement ». Ou peut-être pas progressivement, puisque vers 8h50, il était annoncé sur une autre chaîne de radio par un autre membre du gouvernement que c'était une reprise à 100% dès lundi.

Le **SNALC** salue l'aspect institutionnel des annonces (par voie médiatique alors que les personnels sont au travail) ainsi que l'important délai qui nous est laissé pour nous organiser (un week-

end entier ! Que demande le peuple ?).

Plus sérieusement, était-ce si compliqué d'annoncer une semaine de battement afin de permettre aux professeurs de gérer les écarts d'avancement éventuels entre les groupes d'élèves, aux principaux et aux vies scolaires de produire une communication claire et réfléchie à l'égard des familles, et aux intendants et aux personnels administratifs de s'occuper de l'ensemble des questions logistiques, à commencer par celle des cantines ?

À partir du moment où les conditions sanitaires le permettent, le **SNALC** demande donc une reprise à 100% dans les collèges pour le lundi 7 juin. Il reste encore une dizaine d'heures avant le week-end, et de nombreux autres médias où l'annoncer. « *Merci !* » ■

Par **Jean-Rémi GIRARD**, président du SNALC,
le 28 mai 2021

GRENELLE : UN ESCALIER À DEUX MARCHES



DÉCLARATION DU SNALC ADRESSÉE AU MINISTRE LE 26 MAI 2021 LORS DE LA RÉUNION AVEC LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES SUR LES CONCLUSIONS DU GRENELLE.

Le processus du Grenelle, quoi qu'on en pense, visait à aboutir à un passage au parlement afin de graver dans le marbre de la loi un certain nombre d'éléments, parmi lesquels la revalorisation des enseignants et des autres catégories de personnels. Ce n'est un secret pour personne que le SNALC a très fortement milité pour que cette loi de programmation voie le jour, et qu'elle permette une revalorisation significative de la part fixe de nos traitements et ce, sans contreparties. Cela a toujours été notre mot d'ordre, car en notre qualité de syndicat représentatif, nous sommes là pour porter la parole des personnels et ces derniers nous ont clairement indiqué que leur première préoccupation était salariale. Ils ont de nombreuses autres préoccupations, bien entendu, mais la première, enquêtes à l'appui, c'est la rémunération.

Comment pourrait-il en être autrement quand on voit qu'à catégorie égale, les enseignants, CPE, Psy-EN touchent nettement moins que les autres fonctionnaires d'État ? Une étude de l'INSEE publiée le 1er juillet 2019 et consacrée aux salaires dans la fonction publique d'État signale ainsi que «le salaire net moyen en EQTP des enseignants de catégorie A est inférieur de 25,8% à celui de leurs homologues non enseignants». Comment pourrait-il en être autrement quand on voit la rémunération des AESH ?

Hélas ! nous avons assisté à l'enterrement de cette loi de programmation, pourtant demandée et attendue par de nombreux députés. Pour le SNALC, c'est une marque du peu d'estime et du peu de considération qui sont portées à l'Éducation nationale par ce gouvernement, dans

une période où nous avons collectivement prouvé notre réactivité, notre sens du devoir ou encore notre capacité à nous adapter à tous les changements de protocoles possibles et imaginables. En un mot, cher au président de l'atelier formation du Grenelle : nous avons prouvé notre *résilience*.

C'est donc un constat d'échec global. Mais le SNALC demeure un syndicat pragmatique : puisque de loi il n'y aura pas, nous attendons a minima que l'engagement sur la « deuxième marche de l'escalier » soit tenu pour 2022. Non pas que cela soit suffisant pour répondre à nos attentes : on va rarement très haut et très loin en prenant un escalier à deux marches... (cf. article page 10)

Le SNALC, qui a participé à l'ensemble des étapes de ce Grenelle, tient enfin à livrer son propre bilan. Si certaines propositions qui ont pu être faites, ponctuellement, peuvent mériter qu'on s'y attarde (par exemple sur la protection fonctionnelle, sur le parc immobilier, sur la médecine du travail, sur l'aide aux directrices et directeurs, sur l'équipement dans nos écoles et établissements...), nous savons que toute tentative de transformation du métier, comme elle a pu être évoquée par exemple dans la conférence sur le professeur du XXI^e siècle, sera accueillie par les collègues comme une agression caractérisée. Le SNALC maintient que la faiblesse de nos traitements justifie à elle seule des mesures financières d'ampleur et que, malgré ses défauts, ses faiblesses et ses lourdeurs, nous pouvons être collectivement fiers aujourd'hui de notre système d'éducation et de l'ensemble des agents qui travaillent à le maintenir à flot en colmatant les brèches. ■



LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Dossier rédigé par **Sébastien VIEILLE**, secrétaire national du SNALC chargé de la pédagogie.

Avec la contribution de **Laurent BONNIN**, secrétaire national du SNALC chargé de l'EPS ; **Sylvie CHIARIGLIONE**, membre du Bureau national ; **Sylvie MORANTE CAZAUX**, SNALC premier degré ; **Véronique MOUHOT**, SNALC premier degré ; **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC.

LA FORMATION : SI IMPORTANTE, SI MAL TRAITÉE

Dans l'Éducation nationale, la formation tient une place centrale. C'est un lieu commun. Mais il convient de comprendre ce que cette image d'Épinal nous dit sur notre système.

Qu'elle soit initiale ou continue, la formation est en réalité une lettre de commande, une manière pour l'institution de donner les grandes orientations pour le présent et pour l'avenir de l'enseignement dans notre pays.

Avec la réforme du master MEEF, les futurs enseignants voient leur formation évoluer ; et pas forcément d'une manière positive. Placées sous le signe de la contractualisation, d'un master MEEF et d'un concours renouvelés, puis d'une année de stage à plein temps mais émaillée de temps de formation plus ou moins longs, les premières années des professeurs de demain

vont-elles leur permettre de développer tous les savoirs et les savoir-faire nécessaires pour élever les futures générations dans le sens noble du terme ?

La formation continue des contractuels comme des titulaires est une nébuleuse. Elle tourne au rythme des commandes de l'institution, souvent réalisées dans l'urgence comme la mise en place au forceps du Grand Oral en 2021 ou pour répondre à des thématiques sociétales émergentes comme la laïcité ou l'égalité « filles-garçons ». Elle est orientée par le Plan National de Formation et se propage par des formations en présentiel plus ou moins pertinentes mais aussi de plus en

plus par des « formations » M@gistère parfois clairement fumeuses.

Sur tous ces thèmes, le SNALC s'est montré critique mais a aussi été force de proposition. Pour notre syndicat, il faut donner les moyens aux futurs enseignants d'apprendre leur métier et aux professeurs déjà en place de s'entretenir voire de progresser encore ; et il faut le faire sans formatage dogmatique.

Surtout, il faut cesser de faire croire au public que quels que soient les maux du système, qu'il s'agisse de la réussite des élèves, de la laïcité, du climat scolaire ou des menus à la cantine, ils viennent d'un manque de formation des personnels. C'est une insulte à notre professionnalisme, et – osons le dire – à la mémoire de Samuel Paty. ■

FORMATION INITIALE : SUR LA MAUVAISE VOIE

Pour comprendre ce que devient la formation initiale des enseignants, il faut considérer deux temps : l'avant-concours puis l'année de stage.

Bien que le master MEEF ne soit pas l'unique voie d'accès à la fonction de professeur, il est considéré par le ministère comme celle à privilégier. Il montre donc ce qu'attend l'institution de ses futurs enseignants.

La formation se fera en partie face à des élèves. Mais, au lieu de se faire sur une année scolaire entière, ce temps pourra se diviser en courtes périodes ou même se faire à cheval sur deux années. Ainsi, dès leur entrée dans le métier, les étudiants doivent apprendre qu'ils sont des moyens, des lignes dans un tableau Excel et que l'intérêt de l'élève est bien secondaire.

L'autre volet aura lieu à l'INSPE. Et si l'on ne connaît pas encore toutes les formations, il est évident qu'elles seront guidées par le concours et par les mêmes formateurs qui sévissent depuis des années. De ces formateurs, nous ne parlerons

pas. Mais le concours pose clairement une commande de la part de l'institution. Les contenus disciplinaires y sont moins importants que jadis. Il faut désormais être conforme à l'idéologie pédagogique



dominante et être un gentil fonctionnaire.

Une fois le certificat de conformité obtenu, l'année de stage s'ouvre. Pour les stagiaires issus du MEEF, ce sera le temps plein avec des temps de formations adaptés. Pour les autres, ce sera le demi-ser-

vice afin d'apprendre le métier comme c'était le cas précédemment.

Pour le SNALC, tout est à repenser. Si l'on veut faire un master MEEF solide, il faut donner à voir toutes les techniques pédagogiques afin de laisser les professeurs exercer leur liberté pédagogique. Si l'on veut un concours solide, il faut donner une place centrale au disciplinaire. Et si l'on veut des professeurs solides, il faut leur laisser le temps de développer leur pédagogie durant une année de stage à temps partiel.

Le SNALC tient à ce que soient formés des professeurs aux connaissances solides et capables d'adapter leur pédagogie à l'envi. C'est la condition pour former de futurs adultes et citoyens éclairés. Sans doute sommes-nous trop à contre-courant sur ce point. ■

FORMATION À LA LAÏCITÉ : CIRCULEZ, IL N'Y A RIEN À VOIR

Imaginez la scène : vous êtes sur l'autoroute des vacances, forcément très chargée en ce début d'été, et soudain c'est la panne totale. Vous avez juste le temps de vous ranger sur la bande d'arrêt d'urgence. Panique à bord, vous évacuez vos proches, signalez l'obstacle et donnez l'alerte : vous avez besoin d'une intervention d'urgence pour éviter des conséquences aussi dramatiques qu'imminentes. Après une attente qui vous semble interminable face à la menace qui vous frôle, les forces de l'ordre finissent par arriver mais, en guise de secours, vous font un sermon sur le Code de la route. Et désormais, pour parer ces situations, tout futur conducteur sera interrogé et évalué sur sa parfaite connaissance dudit Code.

C'est à peu près ce que l'on est en train de mettre en place avec la parution prochaine d'un référentiel de « formation à la laïcité et aux valeurs de la République » : un amalgame de formulations saugrenues, où l'on pointe en priorité les devoirs et l'exemplarité des agents.

Au départ, un atelier du Grenelle avait été programmé après la mort de Samuel Paty sur « La protection des personnels et les valeurs de la République ». Le SNALC y a activement participé ; des débats sans langue de bois avaient permis d'exprimer un constat très réaliste et des besoins d'information – plus que de formation – et

d'accompagnement des personnels, surtout professeurs, qui se sentaient démunis face à des situations de remise en cause de leurs enseignements, rejet des principes républicains dont la laïcité, jusqu'à l'agression verbale voire physique.

Peu à peu, la protection des personnels a été reléguée au point de n'être qu'une vague allusion qui semble tombée comme un

cheveu dans la soupe du référentiel. En réponse aux difficultés dont ils témoignent et au besoin d'outils pour réagir ou prévenir les comportements attentatoires à la laïcité et aux principes républicains, on sommera désormais les agents de maîtriser parfaitement les obligations à *agir en bon fonctionnaire* qui, selon la DGESCO, suffiraient à incarner – donc transmettre et faire respecter – les valeurs de la République.

Cette grotesque conclusion témoigne d'une déconnexion totale de l'institution avec la réalité de nos métiers. Il eût été plus honnête de conclure qu'elle n'avait pas de solution à proposer face à un phénomène de société qui dépasse largement notre ministère. ■



UN PLAN NATIONAL DE FORMATION QUI RÉPOND AUX BESOINS... DE L'INSTITUTION



Le PNF 2021-2022 ne concerne que les formateurs et les cadres. Son schéma annonce néanmoins la teneur des formations en académie. Pour le SNALC, des éléments doivent disparaître et d'autres font défaut.

AXE 1 : SE SITUER DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF

L'accent est mis sur l'école maternelle, le Plan français, la grammaire au cycle 3, le Plan maths et l'acquisition des compétences et savoirs fondamentaux en cycle 1. Pour le

SNALC, il faut absolument éviter le formatage des enseignants. Le Plan langues doit favoriser une meilleure continuité école-collège grâce à des professeurs dûment formés, des contenus linguistiques clairs avant l'entrée en 6^{ème}. En voie professionnelle, l'artifi-

cialité des familles de métiers est un frein au parcours de l'élève. Les référentiels Bac Pro - STS ne sont pas en adéquation sur les disciplines non professionnelles. Le volet mobilité pour les professeurs manque de perspectives.

AXE 2 : SE PERFECTIONNER ET ADAPTER SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Toute formation à l'école inclusive doit nous interroger, ainsi que notre ministère. Pourquoi former les personnels si l'on ne donne pas les moyens de la réussite de cette école ? Les formations manqueront leur cible tant qu'elles seront vécues comme un prétexte à fermer les structures spécialisées. Comment *Déployer l'école promotrice de santé* sans suffisamment de médecins et d'infirmières scolaires ?

Même s'il est acté que le MEN intègre le volet Jeunesse et

Sport, le SNALC s'interroge sur le grand écart entre des formations à l'importance de la laïcité et au scoutisme dans le même ministère.

Les formations Grand Oral doivent être plus opérationnelles ; les intervenants ont fait de leur mieux, commettant, cela dit, d'énormes erreurs !

AXE 3 : ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET VALORISER SES COMPÉTENCES

Le SNALC déplore le défaut de formations permettant aux enseignants et CPE, demandeurs de reconversions et passerelles, d'envisager une évolution de carrière.

Pour le SNALC, les objectifs de formation n'atteindront jamais leur cible – l'intérêt des élèves – en l'absence de moyens humains et financiers déployés à cet effet. ■

DANS LES LIMBES DU DISTANCIEL

Le SNALC clame depuis plusieurs années désormais que la formation est un acte qui se fait en présence. Les raisons en sont claires et sont renforcées par quelques expériences désagréables.

Que ce soit pour les formateurs ou les formés, le temps ensemble permettant de vrais échanges est consubstantiel de l'acte de formation. D'une part, les stagiaires peuvent échanger autour d'une activité confiée par le formateur, ou à propos des éléments qu'ils viennent d'entendre. Mais d'autre part, pour le formateur, la présence physique permet d'aller vers chacun et de lire les visages pour voir s'il y a compréhension voire accord ou s'il faut approfondir, mieux expliquer. Faire œuvre de pédagogie, en quelque sorte.

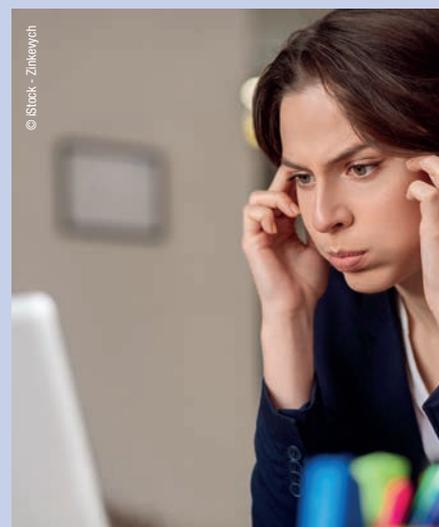
Récemment, lors d'une formation de formateurs dans la région Bourgogne-Franche-Comté, ce ne sont pas moins de 250 personnes qui participaient à une visioconférence où des formateurs, caméra éteinte, débitaient un flot de paroles d'un ton neutre et reprenant très largement un diaporama qui défilait sur les écrans.

Seul le chat permettait des interactions.

En sus de quelques temps comme celui-ci, chaque stagiaire disposait de son parcours M@gistère, avec des activités consistant largement en des questionnaires demandant simplement si l'on maîtrisait ceci ou cela et en des contenus vidéos ou textes.

Comment ne pas voir dans une telle formation de formateurs tout ce que le SNALC entrevoyait comme écueils ? La visioconférence est, comme son nom l'indique, un mode de communication magistral, surtout lorsque le groupe est vaste.

Quant aux « parcours M@gistère », ils ne sont en fait que des contenus que le stagiaire regarde s'il est motivé et sur lequel il n'a pas d'échanges, sauf à créer des groupes de discussions.



Mais alors, quels sont les avantages de ces bidules ? Le seul que nous puissions voir est que cela permet à l'institution de dire qu'elle forme sans avoir à retirer les professeurs de leurs classes. Alors, certes, ça ne forme pas vraiment et ça ne sert pas vraiment à grand-chose. Mais du point de vue des Ressources Humaines, c'est absolument parfait. ■

FORMATIONS GRAND ORAL : ALÉATOIRES, IMPROVISÉES, MERCANTILES, INUTILES

Depuis les premiers roulements de tambour annonçant ce Grand Oral, nous avons été nombreux à comprendre que la parade des élucubrations pseudo-pédagogiques qui lui était visiblement associée dès le début promettait d'être longue et fumeuse avant d'atteindre son but, un jour peut-être et dans quel état ?!

D'aussi loin que l'on s'en souviendra, il n'est pas une question d'élève ou d'enseignant qui n'ait fait émerger de nouvelles interrogations, toutes plus insolubles les unes que les autres, car en l'absence de formations probantes, chacun pose la sienne selon son interprétation du B.O. Aussi louables qu'aient été les prestations de collègues, de formateurs, d'IPR, rien n'a jamais garanti une quelconque exactitude de raisonnement, de posture, tant la subjectivité - que l'institution se défend pourtant d'envisager dans l'évaluation du Grand Oral - est bel et bien présente. Nous en voulons pour preuve l'absence de grille de notation puisque celle qui est fournie, facultative, n'est que prétexte à étayer la discussion des jurys.

Des formations furent dispensées aléatoirement par des collègues référents nommés sans contrepartie. Ils volèrent au-dessus de leurs pairs quelques heures - précurseurs d'un avenir glorieux que la conclusion du Grenelle entérine pour les volontaires à la mission - mais ils s'égosillèrent en vain car il n'est point aisé de siffler la bonne parole quand on est posé sur la même branche que son public, à la base. De fait, l'improvisation, la formation sauvage, a vite pris le relais dans les salles des profs et sur les réseaux sociaux.



De gigantesques vidéoconférences furent aussi lancées lors desquelles tous les artifices marchands du Ministre - neurosciences, infantilisation des enseignants sur la gestion des candidats - meublèrent les journées d'antenne justifiant du travail de stage accompli.

Pour le SNALC, il faudra plus qu'un simple engagement à mettre en place un pilotage adapté désormais car l'épisode ubuesque du Grand Oral 2021 laisse sceptiques tous les acteurs de terrain quant à la capacité de l'institution à prévoir quoi que ce soit d'utile en termes de formation. ■

NOUVEAU CAFIPEMF : UNE FORMATION PLUS PROCHE DU TERRAIN ?

Le CAFIPEMF permet aux PE d'accéder aux fonctions de maître formateur ou de conseiller pédagogique. Ces personnels participent à la formation des stagiaires et à la formation continue des titulaires.

Le ministère a décidé de modifier en profondeur les épreuves du CAFIPEMF dès la rentrée 2021 pour les recentrer autour des enseignements fondamentaux et faciliter l'accès aux acteurs de terrain que sont les PE en poste dans les classes.

En effet, la précédente version se tenait sur au moins deux ans et incluait une épreuve pratique, un oral, la rédaction d'un dossier et d'un mémoire. Le tout était très théorique, souvent décentré de la pratique de classe et particulièrement fastidieux pour les PE qui cumulaient la classe à temps plein et la rédaction du mémoire.

Le nouveau CAFIPEMF présente donc des nouveautés que le SNALC a soutenues lors des différents groupes de travail ministériels :

- ▶ Une visite-conseil de l'IEN.
- ▶ Des épreuves recentrées autour du français et des mathématiques et une éventuelle spécialisation (3 ans après).
- ▶ La disparition du mémoire.
- ▶ Une nouvelle épreuve d'observation par le jury d'un temps d'enseignement assuré par le candidat.
- ▶ 5 semaines de formation (observation, pratique accompagnée et formation théorique).

Le SNALC a également obtenu plusieurs garanties :

- ▶ La visite-conseil de l'IEN ne pourra pas bloquer l'accès du candidat à l'inscription au certificat.
- ▶ Le temps d'accompagnement d'un titulaire du CAFIPEMF lors de la formation sera d'au moins deux semaines.
- ▶ La présence d'un examinateur titulaire du CAFIPEMF sera obligatoire au sein du jury.
- ▶ L'ajout de l'histoire-géographie-EMC et des sciences-technologie aux spécialisations préexistantes qui seront désormais accessibles au bout de 3 ans.

- ▶ Le maintien pour l'année suivante du bénéfice de la note supérieure à 10/20 pour un candidat qui n'aurait eu la moyenne qu'à l'une des deux épreuves.

Le SNALC se félicite de ce nouveau CAFIPEMF plus accessible aux PE chargés de classe.

Cependant, une partie de la formation des candidats pourrait se tenir pendant les congés scolaires, ce que le SNALC ne peut cautionner. Sachez que l'administration a refusé de nous apporter des garanties sur ce point. ■





© iStock - Strymaster

FORMATION STAPS : LA FIN D'UNE HISTOIRE

L'admissibilité aux concours du CAPEPS et de l'agrégation d'EPS repose sur deux épreuves écrites. On ignore souvent la nature profondément historique et épistémologique du premier écrit. Or, la réforme du CAPEPS en 2022 en supprime la substance. C'est une grande perte pour la formation en STAPS.

Cette épreuve conduisait sur le cursus à une solide formation en histoire. Le but était d'amener les futurs enseignants à comprendre leurs origines pour mieux saisir les dimensions, les enjeux et l'avenir de leur discipline. Soumises à des influences tour

à tour religieuses, médicales, militaires, économiques, culturelles, politiques, la conception du corps, sa place et son éducation se sont considérablement transformées au cours de notre histoire. Pour éclairer ces évolutions, la formation initiale traitait de l'Antiquité, de Rabelais, des philosophes des Lumières ; des progrès des sciences biologiques, médicales et technologiques, de l'apparition de la psychologie ; de la révolution industrielle, de la mécanisation, de l'urbanisation ;

de l'impact des régimes politiques, des guerres, des crises économiques, des conflits sociaux ; de la transformation des mœurs, des mentalités ; de l'avènement des congés payés, de la société des loisirs ; de la genèse des sports et des méthodes d'éducation physique... Il est impossible de résumer ici cette richesse, les apports d'auteurs comme P. Arnaud, G. Vigarello... ou l'importance des thèses de 3^e cycle. Ils conféraient à la formation en STAPS de belles lettres de noblesse et une véritable culture universitaire.

Dorénavant, remplaçant l'histoire, « les sciences humaines et sociales » sont préférées pour « comprendre les mutations **actuelles** de l'EPS ». Ce recours aux « sciences » tendra donc davantage à justifier et à cautionner les formes contemporaines prises par la discipline, qu'à les questionner. Ainsi aux analyses diachroniques et critiques antérieurement permises par l'histoire et l'épistémologie, se substituent et se renforcent dans la formation, l'allégeance et le conformisme des enseignants aux options éducatives prises par l'institution. ■

QUEL AVENIR POUR LA FORMATION ?

Lors du Grenelle de l'Éducation, l'un des chantiers mis en branle par le ministère concernait la formation. Les annonces sont en cours. Mais le moins que l'on puisse dire est que, malgré quelques avancées, les échanges ont de quoi inquiéter le SNALC.

Sur les grands principes, les différents interlocuteurs ont aisément pu trouver des terrains d'entente. Mais le diable se cache souvent dans les détails.

Tout d'abord, il faut que les personnels de l'éducation disposent de temps pour se former et que ce temps fasse partie de leur service. Malheureusement, certains sont allés jusqu'à proposer que la formation soit obligatoire ou qu'elle conditionne l'avancement ou les promotions voire l'obtention de postes.

Ensuite, un alignement de la forma-

tion sur la recherche est important pour avoir un enseignement de qualité. Cette assertion aurait dû nous combler d'aise. Mais lorsque l'on a abordé le type de



© iStock - Pranka

recherche et que le SNALC a découvert qu'il s'agissait largement des sciences de l'éducation, qui sont à la science ce que le catch est à la lutte, nous n'avons pu être d'accord. Pour nous, donner ou entretenir les connaissances scientifiques

(au sens large) des professeurs est important. Leur asséner des pensées toutes faites et dogmatiques n'a aucun intérêt.

Car là est bien le grand malheur de la formation et de son avenir et le Colloque sur l'enseignant du XXI^{ème} siècle ne risquait pas de nous dé tromper. En effet, l'on y a entendu que former à la transmission de connaissances traditionnelles n'avait plus de sens. Il faudrait désormais avoir des enseignants qui professent les nouveaux savoirs essentiels (valeurs républicaines, développement durable, laïcité et vivre ensemble) d'une part, et les compétences socio-comportementales d'autre part. Pourquoi ? Parce que « c'est ce que recherchent les grandes entreprises américaines ».

Le SNALC n'entend pas former des collaborateurs pour les GAFAM ni des consommateurs zélés. Le SNALC veut des têtes à la fois bien pleines et bien faites. Et cela passe par la formation d'enseignants compétents quant aux savoirs, régulièrement et solidement formés pour transmettre au mieux ce qu'ils maîtrisent. ■



VERS UNE FORMATION À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ?

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



Dans le cadre du comité de suivi de la réforme du lycée, le SNALC participe à un groupe de travail sur l'égalité filles-garçons dans l'orientation. Des idées saugrenues y sont lancées. Mais ne jetons pas le bébé avec l'eau du bain.

Des disciplines au lycée et certaines filières du supérieur accueillent moins de filles que de garçons, et inversement. Le ministère veut rééquilibrer tout cela. En soi, l'idée n'est pas mauvaise. En effet, des filles n'osent pas prétendre à une orientation, notamment par crainte de se retrouver isolées dans des milieux masculins, et inversement.

Le SNALC participe et tombe parfois de sa chaise. Ainsi, à l'initiative d'une chercheuse en sciences de l'éducation, le ministère envisage des quotas de filles dans des filières comme NSI ou SI, voire d'y aménager des espaces où les filles ne seraient qu'entre elles (*safe spaces*). Quand le SNALC objecte que ces disciplines ne sont pas « en tension » en ce qui concerne les inscriptions de filles et souffrent surtout d'un manque d'attractivité, d'autres syndicats applaudissent à tout rompre.

“ SI CELA DÉBOUCHE SUR UN CATÉCHISME PROFESSIONNEL, LE SNALC S'Y OPPOSERA. ”

Pourtant, des idées intéressantes émergent, si leur mise en œuvre ne donne pas un grand n'importe quoi. Parmi elles, celle d'une formation pour que les professeurs soient conscients des « gestes professionnels » qui peuvent nuire à un sexe plutôt qu'à un autre. S'il s'agit de se demander quelles attitudes ou pratiques favorisent plus les garçons que les filles, et inversement, cela peut être enrichissant. Si cela débouche sur un catéchisme professionnel, le SNALC s'y opposera.

Enfin, l'idée a été émise de mieux former les personnels encadrants à la gestion des personnels féminins. Tout en considérant que c'est le management de manière globale qui doit être amélioré, le SNALC salue une telle ambition, tant il nous arrive de rencontrer des situations problématiques dont les auteurs n'ont parfois pas conscience.

Au final, si les réflexions de ce groupe donnent des idées au ministre, le SNALC sera ravi que la place de la femme dans notre institution et dans la société soit améliorée. Mais nous veillerons à ce que le « et inversement » ne soit pas oublié. L'échec scolaire, touchant plus les garçons, reste une noble cause aussi. ■

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE : LA FAUTE CACHÉE DE LA RÉPUBLIQUE

Par **Frédéric ÉLEUCHE**, secrétaire national du SNALC chargé des personnels BIATSS et des retraites

L'indemnité de résidence, qui est de 3% du traitement brut dans certaines communes, de 1% dans la plupart d'entre elles, n'existe pas dans un grand nombre de communes et même de départements.

Son histoire remonte à la guerre marquée par des bombardements et des combats qui avaient détruit d'innombrables logements au point qu'après la guerre, on institua ici et là l'indemnité de résidence pour compenser les prix plus ou moins élevés des loyers en attendant la fin de la crise du logement. La France fut ainsi divisée en une douzaine de zones et en autant d'indemnités. Mais au fur à et mesure des années, l'indemnité fut intégrée au traitement à l'exception des zones citées plus haut.

Son montant ne correspond plus du tout à l'actualité : qui peut croire que le coût de la vie est moins élevé à Nice (zone à 1%) qu'à Toulon (zone à 3%) ? ou qu'il est moins élevé à Brignoles (0%) ? Pourtant, malgré les nombreuses démarches du SNALC, y compris au cours de la présente année scolaire, rien ne bouge. Et l'inégalité entre les Français continue malgré la fière devise de la République.

La dernière réponse ministérielle date de l'an 2000, il y a 20 ans !

« Une réforme du dispositif de l'indemnité de résidence apparaît souhaitable car le dispositif actuel s'appuie sur un zonage qui date de l'après-guerre et ne correspond plus à la situation économique actuelle. En outre, son caractère proportionnel au traitement ne répond pas totalement aux enjeux d'équité en termes de coût de la vie, et en particulier de coût du logement. Une réflexion va être engagée sur ce sujet. »

« Mais dans l'attente, il convient donc de s'en tenir au dernier reclassement des communes indiqué dans la circulaire FP/7 n° 2000- Budget 2B n° 01-350 du 14 mai 2001 relative à la modification des zones d'indemnité de résidence, prenant en compte les modifications intervenues d'une part dans la composition des agglomérations urbaines lors du recensement de mars 1999 et d'autre part dans la composition des agglomérations nouvelles entre le 1er janvier 1991 et le 1er janvier 2000. »

Le SNALC engage donc de nouvelles démarches pour que ces inégalités soient enfin effacées. ■



GRENELLE DE L'ÉDUCATION : UNE DÉ

« ON A PENSÉ AUX ENSEIGNANTS »

Par **Maxime REPERT**, secrétaire national chargé des conditions de travail et du climat scolaire

Certains y croyaient, d'autres étaient, comme le SNALC, sur la réserve. Le Grenelle de l'Éducation s'est achevé et les conclusions et annonces qui en découlent ont fait beaucoup de bruit : il suffit de lire dans les médias des titres comme « *Les enseignants encore augmentés* » ou « *700 millions de plus pour les profs* » pour que se dégage l'impression que le gouvernement a encore fait énormément pour les professeurs avec un effort jamais consenti auparavant. Ce pas historique marque une avancée... dans la communication ministérielle.

En fait, ce « pas » piétine les attentes et les espoirs des personnels. Au mieux, ils espéraient de cet événement une amélioration de leurs conditions de travail. La revalorisation promise est insuffisante, ne touche qu'une partie des collègues et est encore reportée puisqu'elle n'interviendra qu'à partir de mai au lieu de janvier. On nous parle de reconnaissance économique mais dans le même temps on mélange cet aspect avec la question d'heures supplémentaires de plus en plus imposées ; un artifice connu et déjà utilisé par le passé.

Quant au reste, force est de constater que les questions de la protection et du bien-être des personnels sont abordées de façon secondaire et

très limitée. Toujours pas d'amélioration de notre médecine en vue, pas plus que de mise en place d'une politique de prévention des risques psycho-sociaux digne des maux que nous vivons.

Pour le profane, comme pour certains médias (pas tous heureusement) relayant sans sourciller le discours officiel, le Grenelle a atteint son objectif et colporte le message : « on a pensé aux enseignants ». Le SNALC le confirme : certes, le Grenelle a pensé aux personnels, mais a-t-il agi pour eux ?

Le Grenelle n'aura pas vraiment nourri ni rassasié nos espoirs mais plutôt nos déceptions. Le gâteau que l'on veut nous servir se révèle indigeste, truffé de colorants trompeurs et d'arômes artificiels qui laissent en bouche une amertume persistante. ■



RÉMUNÉRATIONS : EN PANNE SUR LA SECONDE MARCHÉ DE L'ESCALIER ?

Par **Anne MUGNIER**, membre du Bureau national chargé des rémunérations

La « prime d'attractivité » mensuelle présentée par le ministère dans le cadre de l'agenda social a commencé à être versée fin mai aux professeurs, CPE et Psy-EN.

Cette prime revalorise correctement les tout premiers échelons, mais est fortement dégressive et s'arrête après le 7^e échelon : on attendait donc un plan de revalorisation pluriannuel pour l'ensemble de la carrière des personnels concernés. Il n'en sera rien.

Le premier des « douze engagements » du Grenelle de l'éducation publiés le 28 mai consiste ainsi à « mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels : 1,1 milliard d'euros en 2 ans (2021-2022). L'introduction évoque le souhait de l'État de « **poursuivre ses efforts de rémunération en direction de ces mêmes personnels** » et de « **renforcer ainsi l'attractivité du métier de professeur** ». Mais cet engagement arrive à échéance aux prochaines élections et ne donne aucune précision sur la concrétisation de ces nouveaux « efforts » à destination des enseignants et « assimilés ».

Le texte précise ainsi que sur le budget de 700 millions annoncé pour l'année 2022, 100 millions seront alloués à « *la montée en puissance des mesures de 2021* », 400

millions « pour la mise en œuvre des nouveaux engagements » et 200 millions « pour la protection sociale complémentaire » (soit une participation de 15€ au financement de la mutuelle).

Il est également indiqué que la prime d'attractivité a un coût annuel de 253 millions d'euros, et que les « nouveaux engagements » incluent les corps d'inspection, les personnels administratifs, de santé et les AESH.

En recoupant ces quelques chiffres et indications, on comprend que l'augmentation des rémunérations des professeurs, CPE et Psy-EN sera de nouveau bien modeste, et qu'elle ne concernera une fois de plus que peu d'entre eux, laissant au gouvernement suivant le soin de poursuivre ou non cette poussive revalorisation des carrières sans perspective de long terme. Le ministère prévoit d'annoncer dès juillet 2021 le contenu des nouvelles mesures 2022, après avoir consulté en juin les partenaires sociaux. Rendez-vous donc le mois prochain pour juger de la pertinence des « efforts » consentis et de leur avenir. ■



VALORISATION HISTORIQUE

LE DANGER DU LOCAL

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

Après une séance d'autocongratulation entre gens de bonne compagnie, le ministre a pris des engagements pour l'avenir. Et l'un de ces engagements peut nous inquiéter, pédagogiquement parlant.

Parmi les ateliers du Grenelle, deux touchaient directement notre pédagogie : la formation et les collectifs de travail. Alors que le premier avait vu émerger quelques propositions intéressantes au milieu d'une foulditude d'idées très « péda-démagogiques », le ministre n'a pris aucun engagement concernant la formation des enseignants. Il en fut question, en filigrane et à grands traits à travers l'évocation de formations diplômantes voire de potentielles évolutions de carrière.

Concernant les collectifs, ou l'axe « esprit

d'équipe » défini par le ministre, après des mesures presque mignonnes comme l'association PREAU qui sera une sorte de comité d'entreprise, l'application COLIBRI pour faire « plus et mieux » de RH de proximité, et après une mesure de bon aloi comme l'augmentation du nombre d'ETP alloués à la direction d'école, apparaît un bidule qui a de quoi inquiéter. Il s'agit de renforcer encore l'autonomie des EPLE en développant les projets d'établissements au regard des nouvelles autoévaluations... Au regard des questionnaires que nous avons vus, l'institution « locale » va avoir beau jeu de modérer les projets d'établissement pour contraindre les professeurs à enseigner de la « bonne façon ».

En effet, seuls les programmes nationaux et les projets d'établissement peuvent contraindre notre liberté pédagogique. L'institution s'efforce de mettre des injonctions dans les premiers. Mais elle doit composer avec certains syndicats, comme le SNALC, qui posent des limites.



Grâce aux évaluations des établissements, elle va trouver le moyen de s'immiscer par le biais du local.

Face à ces évaluations, aux projets qui vont pulluler, aux contrats d'objectifs qui seront contraignants, la solution sera locale. Nos équipes académiques seront là pour vous accompagner. Et les élections au conseil d'administration seront d'une importance capitale à l'avenir. ■

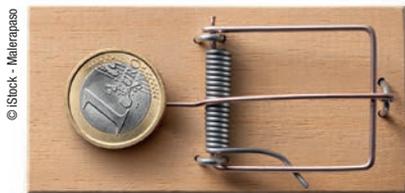
PPCR : LE PIÈGE DE LA CONTINUITÉ

Par **Philippe TRÉPAGNE**, secrétaire national du SNALC chargé de la gestion des personnels

Les annonces du Grenelle de l'Éducation ne se comprennent qu'à l'aune du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations. L'accord signé en 2015 pour la Fonction publique se voulait être une revalorisation des rémunérations. Cela s'est traduit dans l'Éducation nationale par le rythme unique des avancements d'échelon, l'allongement moyen de la durée des carrières, la fin du grade bi-admissible, le tassement de l'écart de rémunération entre les agrégés et les autres corps du second degré. Les syndicats membres des fédérations de fonctionnaires signataires continuent de défendre le PPCR.

En signant l'accord stipulant : « des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution

des rémunérations et des carrières et elles aborderont l'évolution de la rémunération indemnitaire et les conditions de mise en œuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique⁽¹⁾, les signataires pensaient pouvoir



présenter régulièrement des augmentations obtenues par eux seuls à l'imitation des négociations salariales en Allemagne.

Or, le gel du point d'indice a interdit toute négociation et l'accord s'est retourné contre l'ensemble de la profession.

Le rapport avec le Grenelle, c'est que le PPCR

organise toujours la Fonction publique et les mesures prises en découlent :

- ▶ la prime d'attractivité, bien trop réduite, ne bénéficie qu'aux personnels enseignants, d'orientation et d'éducation en début de carrière. Le prétexte : la classe exceptionnelle a été créée pour la fin de carrière (mais loin de l'avoir été pour tous) et le taux de promotion au grade hors classe est passé de 17 à 18% (ce qui est loin d'être révolutionnaire). La prime d'attractivité est de même valeur pour tous les corps du premier et du second degré, réduisant encore plus avec les agrégés.
- ▶ l'indiciaire prime sur l'indemnitaire, c'est-à-dire que l'essentiel de l'effort devrait être fait sur le salaire et non les indemnités du type ISOE.

Le protocole PPCR permet toujours de justifier l'impossibilité d'une revalorisation massive qui ne sera donc possible que par sa suppression. En attendant, le ministère ne proposera que des saupoudrages concernant telle ou telle partie des personnels. ■

(1) <https://www.fonction-publique.gouv.fr/ppcr-parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations>



PRIME D'ATTRACTIVITÉ : L'INFLATION N'EST-ELLE QUE DANS LE VOCABULAIRE ?

Par **Philippe TRÉPAGNE**, secrétaire national du SNALC chargé de la gestion des personnels

Être attractif, comme l'indique un dictionnaire usuel, c'est plaire, séduire, attirer par son charme. C'est exercer une force attractive. Cette prime va-t-elle susciter des vocations et faire changer d'avis ceux qui veulent quitter le métier ? À vous de juger !

Cette prime versée en mai 2021 apparaîtra sous le libellé « prime Grenelle » et sera versée mensuellement à la condition d'exercer ses fonctions et au prorata de la quotité de service. En sont exclus les personnels enseignants exerçant intégralement leurs fonctions dans un

établissement d'enseignement supérieur.

Le SNALC a résisté à la tentation de pratiquer la politique de la chaise vide lors du Grenelle de l'Éducation. Pour autant, nous ne nous satisfaisons pas des mesures qui en découlent. Pour le SNALC, une prime d'attractivité doit, comme son nom l'indique, être vraiment attractive. Les montants indiqués ne le sont pas en tant que tels.

Le SNALC ne peut se satisfaire non plus d'une limitation au 7^e échelon de la classe normale. Sauf à vouloir faire croire qu'à partir du 8^e échelon, la rémunération est bien suffisante. Le SNALC ne peut se satisfaire non plus des montants accordés aux personnels contractuels si l'objectif est bien de « créer de l'attractivité ». ■

POUR LES PROFESSEURS AGRÉGÉS, CERTIFIÉS, PROFESSEURS DES ÉCOLES, PLP, PEPS, CPE, PSY-EN :

Échelon détenu dans la classe normale	Montant annuel brut	Montant mensuel brut
7 ^e échelon	500 €	41.67 €
6 ^e échelon	500 €	41.67 €
5 ^e échelon	700 €	58.33 €
4 ^e échelon	900 €	75.00 €
3 ^e échelon	1250 €	104.17 €
2 ^e échelon	1400 €	116.67 €

POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION :

Indice brut détenu	Montant annuel brut	Montant mensuel brut
502-591	400 €	33.33 €
501	450 €	37.50 €
472-500	500 €	41.47 €
470-471	550 €	45.83 €
443-469	600 €	50.00 €
442	650 €	54.17 €
413-441	700 €	58.33 €
409-412	750 €	62.50 €
≤ 408	800 €	66.67 €

Références

Décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et arrêté du 12 mars 2021

NE L'OUBLIEZ PAS !

8 avril
2021

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

13 mai
2021

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

FORMER UN RECOURS SUITE AUX RÉSULTATS DES MOUVEMENTS

Par **Philippe TRÉPAGNE**, secrétaire national du SNALC chargé de la gestion des personnels



Vous pouvez être assisté par le SNALC, organisation syndicale représentative pour former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

Le recours doit être formé dans les deux mois auprès de M. le Recteur pour le 2nd degré et du Dasep dans le 1^{er} degré.

Quels sont les motifs pour pouvoir former ce recours ?

- ▶ Ne pas avoir obtenu de mutation (personnel déjà affecté dans l'académie).
- ▶ Obtenir une mutation hors vœu, ce qu'on appelle aussi en extension.

Attention, un vœu satisfait, même formulé largement (exemple : tout poste dans un département ou dans l'académie) ne donne pas le droit de former un recours administratif.

Pourquoi choisir d'être accompagné par le SNALC ?

Le SNALC est un syndicat représentatif et ses élus sont expérimentés dans le cadre des mutations et des recours.

L'administration organise une rencontre bilatérale avec l'organisation syndicale choisie, avant qu'une réponse soit apportée

à l'agent. C'est ce qui permet justement de défendre la demande avec des arguments précis, nourris de l'expérience du mouvement que possèdent les commissaires paritaires.

Ce droit est reconnu et le personnel concerné ne subira aucun préjudice à la suite de sa demande. Le recours du personnel ne sera pas conservé dans le dossier administratif du personnel.

L'évolution des commissions paritaires ne retire pas le droit de former un recours de droit commun, ce que nous appelons souvent « demande de révision d'affectation ». Ce recours est toujours possible, que le candidat ait une affectation dans ses vœux ou en dehors de ses vœux.

Pour mieux comprendre votre situation, pour savoir si vous avez intérêt à former un recours et pour vous accompagner dans la voie du recours, contactez le SNALC de votre académie en allant sur notre site (bouton « nous écrire »). ■

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES AGRÉGÉS : CAPN DE RECOURS

Par **les commissaires paritaires agrégés du SNALC**,
Compte rendu détaillé sur : snalc.fr/national/article/6717/
Contact : gesper@snalc.fr

L'obstination de l'administration à maintenir coûte que coûte un système d'évaluation incompréhensible et injuste suscite l'indignation légitime des personnels qui sont de plus en plus nombreux à former des recours. Le SNALC les y encourage et se tient à leur disposition pour les conseiller.

LE SNALC A DÉNONCÉ

- ▶ **Le manque d'écoute de l'administration** : les observations formulées par les professeurs ou un courrier motivé de chef d'établissement adressé au rectorat pour demander une réévaluation d'ITEM demeurent le plus souvent lettre morte.
- ▶ **Les divergences apparues entre les appréciations primaires et l'appréciation finale.**
- ▶ **Le manque de reconnaissance de la qualité professionnelle** par plusieurs IA-IPR qui n'attribuent pas un avis *Excellent* à un agent parce qu'ils le jugent trop jeune pour bénéficier d'un avancement accéléré.
- ▶ **Le traitement de certains TZR affectés sur plusieurs établissements ainsi que des représentants syndicaux**, qui se sont vu attribuer des appréciations *À consolider* ou *Satisfaisant* sous le prétexte d'un manque d'implication.
- ▶ **Les problèmes liés au confinement de mars 2020** et au report de la fin de la campagne d'inspection à octobre.
- ▶ **Plusieurs cas de dégradation de l'appréciation**, entre le 8^e et le 9^e échelon. Les agrégés qui passent d'*Excellent* au 8^e à *Très Satisfaisant* au 9^e sans motivation convaincante sont outrés par cette reconnaissance insuffisante de leur travail qui retarde du coup leur avancement de grade à la hors classe.
- ▶ **Le traitement des recours concernant les appréciations des rendez-vous de carrière au 9^e échelon** avec 9 items *Excellent* et 2 items *Très Satisfaisant* qui n'ont pas été réévalués en *Excellent*, comme c'était le cas en 2020.
- ▶ **Le cas des personnels**, possesseurs ou non du 2CA-SH, qui travaillent avec **des élèves en situation de handicap ou hospitalisés**.

Cette CAPN a également permis au SNALC de réclamer pour les agrégés une revalorisation substantielle de leur traitement pour mettre un terme à leur déclassement par rapport aux autres corps de la fonction publique possédant un niveau d'études et d'expertise comparables. ■

AESH : LA REVALORISATION SALARIALE JOUE L'ARLÉSIENNE

Par **Jessica BOYER**, vice-présidente du SNALC de Montpellier, et **Danielle ARNAUD**, secrétaire nationale du SNALC chargée des contractuels

Dès 2019, le SNALC avait alerté l'administration sur le manque cruel d'ambition de l'espace indiciaire des AESH. Nous avons prévenu que ce dernier deviendrait vite obsolète et proposé un espace démarant à un indice plancher plus élevé et avec davantage de niveaux (seulement 9 niveaux en 2019, avec des Indices Majorés ou IM s'échelonnant de 325 à 363). Mais, l'administration a fait la sourde oreille !

Le temps nous a donné raison, puisqu'en 2020, puis en 2021, l'indice plancher ne garantissait plus une rémunération au moins égale au SMIC, devenant de facto illégal. L'IM plancher a donc été relevé de 325 à 329 en 2020, puis de 329 à 332 en 2021. En l'état actuel des choses, l'espace indiciaire des AESH n'a plus que 7 niveaux, contre 10 initialement, et en plus d'indices ridiculement bas, il n'offre plus les perspectives d'augmentation triennale de 6 points d'IM, pourtant prévues par le décret 2014-724. Par conséquent, pour le SNALC, chaque fois que l'indice plancher est revu à la hausse (suite à l'augmentation du SMIC horaire brut), tous les AESH devraient automatiquement basculer au niveau supérieur.

Début 2021, la DSDEN de l'Hérault a pratiqué cette translation vers le haut. Par exemple, un AESH rémunéré à l'IM 346 fin 2020 s'est vu accorder l'IM 352. Des avenants ont été signés en février pour acter ces hausses. Mais à notre grande stupéfaction, en avril, ces avenants ont purement et simplement été abrogés par l'administration, celle-ci arguant d'une « erreur ».

Le SNALC Montpellier a immédiatement exprimé son désaccord avec ce rétropédalage. Pour nous, il n'y avait pas « erreur ». Cette augmentation généralisée ne relevait que du bon sens, dans un souci d'équité, et répondait à nos requêtes.

Nous avons obtenu que les maigres sommes « indûment » versées de février à avril ne soient pas retirées aux AESH, mais c'est insuffisant.

Face à une grille indiciaire devenue si méprisante, le 3 juin, les AESH et le SNALC ont à nouveau été massivement mobilisés pour obtenir des salaires décentes, un statut protecteur et l'abandon des PIAL. Gageons que la pression répétée de la rue contraindra le ministère à ouvrir ENFIN les négociations promises sur la rémunération des AESH ! ■



ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

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

Que l'agent soit titulaire ou contractuel, en cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

À partir du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé est portée à 25 jours calendaires et 32 jours en cas de naissances multiples (précédemment le congé de paternité était de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18). L'agent peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé de paternité est désormais composé de deux périodes :

- ▶ Une période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris, suite à la naissance de l'enfant.
- ▶ Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Conformément au décret 2021-574 du 10 mai 2021⁽¹⁾ :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail est pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

La période de congé de 21 ou 28 jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Le salarié informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur (article 1 du décret 2021-574).

Le congé est rémunéré à condition pour l'agent de justifier d'au moins 6 mois de service. Sinon, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'agent à temps partiel (et non incomplet) est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité. ■

(1) <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043492531>

TÉLÉTRAVAIL & REPRISE PROGRESSIVE EN PRÉSENTIEL

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

Depuis octobre 2020, la situation sanitaire a généralisé voire imposé le télétravail afin de limiter la densité des agents sur leur lieu d'exercice et donc les risques de contagion par le Covid-19.

La circulaire DGFAP du 26 mai 2021⁽¹⁾ annonce un régime transitoire dérogatoire et mentionne les étapes progressives du retour en présentiel, toujours sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire :

- ▶ « dès à présent : possibilité de revenir un jour sur site sans en faire la demande expresse ;
- ▶ à compter du 9 juin : passage de cinq jours à trois jours de télétravail par semaine ;
- ▶ à compter du 1^{er} juillet, si

la situation sanitaire le permet : passage à deux jours de télétravail par semaine ;

- ▶ à compter du 1^{er} septembre, si la situation sanitaire le permet : retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé. »

Ces assouplissements ne s'imposent pas aux agents vulnérables dont la situation est évoquée dans la circulaire du 10 novembre 2020 de la DGAFP relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

Cette reprise sur le lieu d'exercice est conditionnée au respect des règles sanitaires renforcées et des gestes barrières, dont le port



© iStock - SDI Productions

du masque obligatoire. Les réunions devront notamment se tenir à la condition de disposer d'au moins 4 m²/ personne. Ce sera aussi le cas des instances de représentation des personnels, CAP, groupes de travail, comités techniques... mais aussi des heures mensuelles d'information syndicale.

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre de cette reprise progressive, la circulaire recommande d'entretenir un

dialogue social de proximité avec les organisations syndicales. Des fiches pratiques d'accompagnement du retour en présentiel seront notamment éditées par les ministères concernés pour prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux après plusieurs mois de télétravail.

Le SNALC, syndicat représentatif, veillera à ce que ces mesures s'appliquent dans le respect et l'intérêt des personnels concernés. ■

(1) <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45175>

TÉLÉTRAVAIL : QUEL COÛT RÉEL POUR LES ENSEIGNANTS ?

Par **Stéphan AUBRIET**, membre du Bureau académique du SNALC de Reims

La mise en télétravail d'une grande partie des salariés a eu chez bon nombre de nos concitoyens l'effet d'une révélation douloureuse : travailler à la maison revient cher.

Que n'a-t-on pas entendu en effet sur le coût d'un siège ergonomique, d'un écran, des consommables, du chauffage et de l'électricité ou encore sur la place prise à la maison pour pouvoir remplacer l'espace de bureau de l'entreprise !

Face à l'urgence, notre ministère a reconnu à très basse voix que les enseignants, qui ont pour la plupart un espace de bureau à la maison, avaient ainsi des frais professionnels importants.

Magnanime, il nous a octroyé une prime annuelle de 150 euros, de quoi finalement régler la... facture de consommables ! Quid du reste à charge ?

C'est un fait, les professeurs ont longtemps tu leurs revendications à ce sujet. Les professeurs étant d'anciens étudiants, ils se sont contentés de poursuivre cette habitude d'acheter des livres, du mobilier, du matériel informatique et, lors de leur installation chez eux, ont pris une pièce de plus pour le bureau.

Aujourd'hui, cette facture à régler chaque mois pour pouvoir travailler, cet espace professionnel pris sur l'espace privé ne vont plus de soi, tant les conditions de travail et de rémunération (sans parler



© iStock - Antistair

de la reconnaissance) se sont dégradées.

Le SNALC demande donc, à défaut de pouvoir obtenir un espace de travail pour tous les professeurs dans leur établissement, une juste compensation à tous ces frais professionnels, tous les professeurs ne pouvant pas passer en frais réels. ■

OPTION FRANÇAIS ET CULTURE ANTIQUE EN 6^{ÈME}

Par **Cécile DIENER-FROELICHER**, responsable nationale SNALC Lettres classiques, et **Amandine CASSARD**, SNALC Aix-Marseille.
Article intégral sur : snalc.fr/national/article/6736/
Contact : lettresclassiques@snalc.fr

Le 6 mai, la DGESCO a consulté les organisations syndicales au sujet du programme¹ de la nouvelle option FCA qui pourra ouvrir à la rentrée 2021. F. Poli, représentait le CSP en tant que pilote.

Le SNALC s'est félicité de cette création, mais a soulevé divers **problèmes²** : absence de fléchage, concurrence de financement avec les options latin / grec, diffusion de l'information, rejoint sur ces points par les autres organisations syndicales.

La DGESCO a insisté sur le **caractère expérimental** de l'option pour cette rentrée - notamment pour les horaires « **jusqu'à 2h hebdo** », et le financement - définit comme un enseignement de français, dont l'objectif est de donner une culture commune aux élèves, et en particulier à ceux de l'éducation prioritaire.

Selon l'IG, **la prise en charge doit privilégier le professeur de lettres classiques et le professeur de lettres modernes avec la certification complémentaire. S'il n'y a pas assez de professeurs, la collaboration du professeur de lettres modernes n'est pas exclue.**



F. Poli a ajouté que des documents d'accompagnement extrêmement détaillés étaient en cours de rédaction. **Le programme publié n'est encore qu'un projet dont la version finale sera présentée au CSE le 17 juin et publiée avant la rentrée scolaire.**

Il a présenté les **3 axes, lexical, grammatical et littéraire** utilisant le latin comme détour fructueux pour maîtriser le français.

F. Poli note nos remarques sur le fait que ce contenu serait utile à tous les élèves et le mettra dans sa note de rapport. La DGESCO retient notre souhait que cet enseignement soit doté, fléché et offert à tous les élèves et prévoit accompagnement et valorisation des mises en œuvre.

Le SNALC déplore la saisine tardive faite par le ministre un 24 décembre, qui contraint encore une fois le CSP déjà débordé à travailler dans l'urgence et pénalise les professeurs qui voudraient s'impliquer, par manque de moyens et d'informations suffisants aujourd'hui. ■

(1) <https://www.education.gouv.fr/nouvel-enseignement-facultatif-de-francais-et-culture-antique-pour-la-classe-de-sixieme-308426>
(2) <https://snalc.fr/national/article/6513/>



QUELLE EPS EN 2022 ?

Par **Laurent BONNIN**, secrétaire national du SNALC chargé de l'EPS

Après plus d'un an d'épidémie, l'année scolaire touche à sa fin. Elle laisse les collègues, exténués, déstabilisés sinon désabusés par des injonctions limitantes, fluctuantes et incessantes qui les ont contraints quotidiennement à se réinventer, à se dépasser et à assurer leur enseignement, quoi qu'il leur en coûte.

S'il est encore difficile de mesurer tous les impacts de cette crise sur les élèves et la discipline, il est néanmoins indispensable d'en repérer les premiers effets et d'anticiper pour une fois l'avenir.

Par exemple, la distanciation physique qui s'est ancrée dans la durée, dans les habitudes et dans la corporéité aura marqué les élèves. Reconquérir la proximité qui se construisait antérieurement par la pratique des sports de combat, de l'acrosport, de la danse, des sports collectifs, et dont dépend une part importante de leur socialisation, sera nécessaire. Par ailleurs, la sédentarité qui affecte la jeunesse et qui a conduit à un recul important de son potentiel physique, a encore progressé, accentuant un peu plus ces déficits.

Certains attendus en EPS, sources d'immobilisme, ne devraient-ils pas être reconsidérés ? Si des priorités ont été

fixées en temps de crise, ne faudrait-il pas en faire autant pour la reprise ?

Ainsi, rien demain ne devrait se dérouler comme hier. C'est dès aujourd'hui qu'il faut s'en préoccuper, d'autant que, selon l'évolution de l'épidémie, des variants, de la vaccination, des incertitudes sanitaires demeurent. Différents scénarios seront donc possibles. Quelle sera alors l'EPS à la rentrée ? Les programmes resteront-ils formellement à appliquer ? Quelle place accorder aux activités de contact ?...

Il est urgent que les représentants des organisations syndicales soient consultés et associés aux chantiers à venir. Le pays va sortir le 30 septembre de l'état d'urgence sanitaire. Les décisions qui concernent toute une profession et des millions d'élèves, prises à l'emporte-pièce, entre quatre yeux ou deux couloirs, sans aucune concertation, expédiées un 1^{er} mai pour être appliquées le surlendemain, ne seront plus acceptables. ■



EFFECTIFS DANS LE PREMIER DEGRÉ : UNE BAISSSE CONSTANTE À MOYEN TERME

Par Ange MARTINEZ, SNALC premier degré

La baisse des effectifs du primaire, qui a commencé en 2017, se poursuivra à la rentrée 2021. Loin d'être un événement ponctuel, celle-ci devrait continuer à moyen terme selon la DEPP. Le SNALC se penche sur ce phénomène pour essayer d'en cerner les causes.

UNE PRÉVISION PRÉCISE
Le baromètre de la baisse des effectifs est sans équivoque : **à la rentrée 2021, les effectifs des écoles primaires devraient diminuer de 88 900 élèves.** La DEPP prévoit une diminution du nombre d'élèves qui «**devrait se poursuivre jusqu'en 2025**». Le nombre d'élèves dans le premier degré était de 6 616 900 élèves à la rentrée 2020 et devrait s'élever à 6 528 000 à la rentrée 2021, à 6 447 100 à celle de 2022 et à 6 180 500 à la rentrée 2025. Il est donc acté que **les écoles accueilleront chaque année, de 2021 à 2024, environ 85 000 élèves de moins.** Par contre, les effectifs d'Ulis passeraient de 53 000 en 2020 à 65 000 d'ici 2025.

À la rentrée 2021, la baisse attendue des effectifs devrait être répartie à parts égales entre la maternelle (45 400 élèves de moins) et l'élémentaire (45 700 élèves de moins). Il y aura 2200 élèves de plus en ULIS-école en revanche. Ensuite, avec la montée prévisible des cohortes, **cette diminution impactera plus fortement les classes élémentaires dès 2022** avec 53 800 élèves de moins alors qu'ils ne seront «**que**» 29 300 de moins en maternelle.

LES CAUSES

Les raisons de la baisse des effectifs ne font pas mystère pour la DEPP et sont «**principalement liées à la démographie.**» Le nombre de naissances est passé de 832 800 en 2010 à 753 000 en 2018 et cela se poursuit. **L'évolution démographique, en cause, avec des générations de plus en plus réduites explique cela.** Ce phénomène s'est installé dans la durée et s'est même accéléré avec, en 2019, 81 400 naissances



de moins qu'en 2014. La répartition géographique montre une fracture territoriale Nord-Sud marquée. À l'exception de Strasbourg et de la région parisienne, **les académies les plus touchées sont celles de la moitié Nord** alors que le quart Sud-Est (académies de Grenoble, Aix-Marseille et Nice) est le moins impacté par l'érosion. ■

LE CONSEIL DE CLASSE : QUELLE UTILITÉ AUJOURD'HUI ?

Par Eugénie DE ZUTTER, présidente du SNALC de Reims

Le conseil de classe fait partie des obligations de service des professeurs. Mais son déroulement amène parfois à se questionner sur sa réelle utilité.

On assiste en effet à une baisse progressive du temps d'expression des professeurs. Le traditionnel tour de table qui suit le bilan du professeur principal n'a souvent plus lieu. Ensuite, l'étude de la situation individuelle de chaque élève a tendance à ressembler à une chambre d'enregistrement des décisions prises en amont par le chef d'établissement.

Le conseil de classe peut également se transformer en une gigantesque foire aux mentions. Leur distribution avec une exceptionnelle générosité est source de statistiques élogieuses pour l'établissement – donc trem-

plin intéressant pour une carrière – et tant pis si cette libéralité dénature le sens même de ces mentions. Un enseignant qui s'y opposerait serait difficilement audible.

Par ailleurs, l'examen des compétences validées, ou pas, par les élèves peut donner lieu à des scènes dignes des meilleures



dystopies. Il est en effet fréquent que le chef d'établissement choisisse sans explications de valider des compétences pourtant

jugées non acquises par les professeurs.

Autrefois moment très attendu des collègues pour exprimer leur parole légitime, le conseil de classe a progressivement vu les temps d'échange se réduire, jusqu'à parfois disparaître. L'expertise des professeurs n'intéresse plus la hiérarchie. Il ne faudrait pas qu'ils viennent empêcher la dispense attribution des mentions et mettent en péril l'objectif des 100% de réussite aux examens nationaux ...

Dès lors, les collègues peuvent se demander à raison quel est le sens de leur présence dans cette instance où ils sont passifs, comme relégués au second plan. Cela va à l'encontre de la définition du mot « conseil » : une réunion de personnes qui délibèrent. . .

Tout ceci n'est-ce finalement pas une forme de négation de ce qu'est le cœur de leur métier, la transmission et l'évaluation ? ■

COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

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

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

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

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

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

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

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

BULLETIN D'ADHÉSION

snalc

de l'école au supérieur

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

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

Académie actuelle :

Si mutation au mouvement inter, académie obtenue

Adhésion Renouvellement M. Mme

NOM D'USAGE :

Nom de naissance :

PRÉNOM :

Date de naissance :

Adresse :

CP : / / / /

Ville :

Tél. fixe :

Portable :

Courriel :

Conjoint adhérent ? : M. Mme

Discipline :

CORPS (Certifié, etc.) :

GRADE : Classe normale Hors-Classe Classe exceptionnelle

Échelon : Depuis le / /

Stagiaire TZR CPGE PRAG PRCE STS DIR. ÉCOLE

Sect. Int. DDFPT INSPE CNED GRETA Handicap

Temps complet Mi-temps Temps partiel

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

Code établissement :

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

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

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

CHOISIR LE SNALC

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

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

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

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

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

SANS COMPTER LA PROTECTION JURIDIQUE OFFERTE !

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

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

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

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

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

€

Date et Signature (indispensables) :

MERCI DE VOTRE CONFIANCE

10 ANS SANS AUGMENTATION DE TARIFS

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LE MOINS CHER
DE L'ÉDUCATION NATIONALE



snalc
de l'école au supérieur

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

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

SITUATIONS PARTICULIÈRES :

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

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

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

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

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

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