

#1512
AVRIL 2026
snalc.fr

snalc

DOSSIER
CONTRACTUELS



ÉCOLE INCLUSIVE : LA FUITE EN AVANT



Cette année scolaire est désormais bien entamée. Vous avez, chers collègues stagiaires, suivi aussi bien les formations disciplinaires que les formations transversales dispensées à l'INSPE. Vous disposez également désormais de plusieurs mois d'expérience au sein de votre établissement. Votre relation avec votre tuteur est maintenant bien établie, et vous avez sans doute déjà eu l'occasion

d'échanger avec votre chef d'établissement ainsi qu'avec les autres membres de la communauté éducative.

Sur ces sujets, et sur bien d'autres encore, le SNALC souhaite vous écouter et porter votre parole. Comme nous l'avons fait en publiant *Tout ce que vous n'apprenez (peut-être) pas à l'INSPE*, et comme nous le faisons depuis plusieurs mois au sein des groupes de travail ministériels sur la réforme de la formation initiale, nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour améliorer tant les conditions de stage que la qualité de la formation.

Ce questionnaire est également l'occasion de nous signaler d'éventuels dysfonction-

nements qui vous mettent en difficulté ou en situation de souffrance. Le SNALC aura alors à cœur de vous accompagner et de vous conseiller, afin que votre année se termine dans les meilleures conditions possible.

Nos missions ne se limitent pas à travailler sur le moyen ou le long terme. Nous sommes un syndicat de professionnels, engagé chaque jour dans chaque académie pour aider les collègues face à l'administration, à la hiérarchie ou à tout obstacle lié au métier.

Répondre à l'enquête :

<https://snalc.forms.app/stagiaire2026>

SOMMAIRE QU #1512

- 4 | Contractuels : Éducation nationale, ton univers impitoyable...
- 9 | « Parlons laïcité avec les parents d'élèves » : un outil de dialogue bienvenu !
- 9 | Mesures de responsabilisation : un outil à mieux exploiter
- 10 | Examens : les professeurs sont à bout de souffle !
- 10 | Coloration des diplômes : un levier d'attractivité et d'insertion professionnelle pour nos élèves ?
- 11 | 3 h d'EPS au lycée : une nécessité, particulièrement pour les filles
- 11 | Ne l'oubliez pas
- 12 | Candidater dans le supérieur



4, RUE DE TRÉVISE
75009 PARIS

Nous écrire (académies, mensualisés, changements, codes, reçus fiscaux...) : snalc.fr, bouton « CONTACT »

Directeur de la publication et responsable publicité : **Jean-Rémi GIRARD**

Rédacteur en chef : **Marie-Hélène PIQUEMAL**
quinzaine@snalc.fr

Crédit photo couverture :
©v.ivash

Mis en page et imprimé en France par l'imprimerie **Compédit Beaugard** s.a. (61), labellisée Imprim'Vert, certifiée PEFC

Dépôt légal 2^e trimestre 2026
CP 1025 S 05585 – ISSN 0395 – 6725
Mensuel 14 € – Abonnement 1 an 125 €.

LE SNALC VOUS INFORME

CONTRAT PRÉVOYANCE : MISE EN GARDE POUR LES COLLÈGUES EN ARRÊT MALADIE

Le SNALC recommande aux collègues en arrêt de maladie de ne pas s'affilier au contrat collectif de prévoyance avant d'avoir repris leur service (et ce avant fin octobre).

Le risque en cas contraire est une exclusion de garantie pour leur pathologie et la perte de leur éventuel complément de rémunération de leur contrat de prévoyance en cours (à l'exception de ceux couverts par le contrat MGEN Référence).



Le président national,
Jean-Rémi GIRARD



ÉCOLE INCLUSIVE : LA FUITE EN AVANT

L'École inclusive s'est transformée en véritable fuite en avant.

Aujourd'hui, les conditions de mise en œuvre remettent en cause les contours, mais aussi le principe même de l'École inclusive. On ne sait plus où elle s'arrête, ni même si elle s'arrête, s'il existera à terme des enfants « non inclus ». Les PAP peuvent désormais être décidés sans avis médical, à la demande, et l'on met en place des adaptations qui ne reposent sur rien d'autre que l'observation d'un comportement ou l'acharnement de la famille à les obtenir. Ce n'est pas seulement le SNALC qui le dit : c'est le ministre lui-même qui l'a reconnu lors de notre dernière rencontre.

C'est ce même fonctionnement qui est supposé régir les PAS (l'École inclusive adore les sigles) : dans leur version deux fois repoussée par la représentation nationale, les quotités d'accompagnement seraient décidées par l'Éducation nationale elle-même, qui ne pourrait donner que ce qu'elle a, et non forcément ce dont l'élève a besoin. Peu importe que les successeurs des PIAL ne soient toujours pas dans la loi : leur « expérimentation » est désormais une généralisation en marche, à grands coups de 1 000 PAS par an, sans que le bilan des quatre premiers ait été partagé avec le SNALC et les autres organisations représentatives.

La fuite en avant de l'École inclusive, ce sont aussi ces milliers d'enfants notifiés pour un institut médico-éducatif mais qui ne peuvent y aller, faute de place. Car une prise en charge à hauteur des besoins, ça coûte cher, et notre pays n'hésite pas à faire des économies sur le dos des enfants en situation de handicap. Le tout le cœur sur la main, sans trembler des genoux, rappelant les beaux principes tout en refusant de voir qu'ils ne sont pas appliqués.

Mais la fuite en avant de l'École inclusive se mesure surtout par son impact sur nous. Professeurs, AESH, personnels de vie scolaire, de santé et sociaux, mais aussi personnels administratifs et de direction : nous sommes la variable d'ajustement de l'École inclusive. Nous recevons des documents remplis de croix, on nous demande d'adapter pour chacun, sans que nos conditions de travail le permettent, et sans aucune reconnaissance. Le SNALC l'a toujours dénoncé : l'inclusion s'est faite sans jamais interroger son impact sur les collègues. Sur notre temps de travail. Sur notre capacité réelle à mettre en œuvre tout ce qui nous est demandé dans des classes toujours aussi chargées. Ce fonctionnement est bien pratique : mis devant l'impossibilité d'appliquer ce qui nous est demandé, nous voilà livrés à la vindicte populaire et à celle des familles. Haro sur le personnel de l'Éducation nationale, « ce pelé, ce galeux d'où venait tout leur mal ». Et peu importe si les collègues, en réalité, souffrent autant que les élèves, car nous voulons bien faire mais ne le pouvons pas. Le SNALC refuse de se résigner. Il avertit depuis longtemps sur les dérives d'une inclusion au rabais, et est de plus en plus entendu. Il siège désormais au comité de suivi de l'École inclusive et y portera la voix des collègues. Il travaille d'arrache-pied pour faire avancer l'obtention d'un statut de la fonction publique par les AESH. Il est là pour vous réinstaurer dans votre professionnalité et pour vous protéger des parents qui vous hurlent dessus car vous êtes leur seul interlocuteur, alors que vous n'êtes responsable de rien et coupable de rien. Il est là pour rappeler qu'à l'impossible nul n'est tenu, et qu'à force de faire l'inclusion sans les collègues, il finira par n'y avoir plus de collègues, et donc plus d'inclusion.

© beststudio



Dossier rédigé par **Danielle ARNAUD**,
secrétaire nationale du SNALC
chargée des personnels contractuels.

CONTRACTUELS : ÉDUCATION NATIONALE, TON UNIVERS IMPITOYABLE...

Il n'y a pas qu'à Dallas que l'univers est impitoyable...

À l'Éducation nationale, le quotidien est souvent tout aussi éprouvant pour tous les contractuels, qu'ils soient enseignants, AESH, AED, CPE, Psy-EN ou personnels ingénieurs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (IATPSS).

Confrontés à des règles de recrutement très perfectibles, aux non-renouvellements de contrats, souvent incompréhensibles et toujours extrêmement brutaux, à des salaires de misère, des revalorisations qui n'en ont que le nom, des formations professionnelles aussi rares que partielles ou inadaptées, des trop-perçus récurrents et parfois dramatiques financièrement... les personnels contractuels souffrent dans une institution qui est pourtant bien incapable de tourner sans eux !

Cette souffrance est trop souvent silencieuse et même lorsqu'elle s'exprime, elle est quasi systématiquement ignorée par l'administration ou balayée d'un revers de main, toujours au nom des sacro-saintes nécessités de service, de la continuité du

service public d'éducation, voire de l'inclusion scolaire, et désormais de plus en plus justifiée par un contexte budgétaire contraint.

En somme, l'Éducation nationale en demande toujours plus aux contractuels, tout en les payant et en les considérant toujours moins.

Pour le SNALC, bien traiter ses contractuels est un devoir auquel le premier employeur de France ne doit pas réussir à se soustraire.

Ainsi, face aux abus, dérives, erreurs, maltraitements... de la part de l'Éducation nationale, le SNALC sera toujours aux côtés des contractuels pour faire respecter leurs droits et en conquérir de nouveaux.

ÉDUCATION NATIONALE

Glorifie la loi du plus précaire

ÉDUCATION NATIONALE

Et sous ta souffrance implacable

ÉDUCATION NATIONALE

Tu ne redoutes

que les avancées sociales

ÉDUCATION NATIONALE

Patrie de la pauvreté

ÉDUCATION NATIONALE

Tu ne connais pas la reconnaissance

ÉDUCATION NATIONALE

L'évaluation sanction est ton idole

ÉDUCATION NATIONALE

Tu te raccroches à ton autorité

ÉDUCATION NATIONALE

Malheur au contractuel

qui n'a pas compris

ÉDUCATION NATIONALE

Un jour il y perdra sa dignité

ÉDUCATION NATIONALE

Ton univers impitoyable

ÉDUCATION NATIONALE

Glorifie la loi du plus précaire



©freepik



NOUVELLES RÈGLES DE RECRUTEMENT : L'ÉGALITÉ, UN GRAND PRINCIPE... SUR LE PAPIER

Depuis le 1^{er} janvier 2020 et conformément au décret 2019-1414, les dispositions de recrutement d'agents contractuels destinées à pourvoir les emplois permanents de la fonction publique doivent respecter le principe d'égal accès aux emplois publics, principe introduit par l'article 15 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Ces dispositions sont désormais inscrites dans les articles R. 332-1 à R. 332-19 du Code général de la fonction publique. L'autorité de recrutement doit, entre autres :

- publier l'offre de poste *via* une fiche de poste (missions, qualifications et compétences attendues, lieu d'exercice, rémunération...);
- vérifier la recevabilité de chaque candidature au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent ;
- envoyer un accusé de réception pour chaque candidature ;
- organiser un ou plusieurs entretiens des candidats présélectionnés ;
- classer les postulants sur des critères de sélection objectivables pour les candidatures retenues ;
- informer les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Les créations ou vacances des emplois permanents et des emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an doivent faire l'objet d'une

publication sur un espace numérique : « Choisir le service public », sites des différentes académies (rectorat, DSDEN)...

Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique ne peut être inférieure à un mois.

Cette procédure ne concerne pas les emplois non permanents ou temporaires, notamment ceux destinés à assurer momentanément le remplacement d'un agent titulaire ou contractuel en congé maladie, maternité...

Si ces dispositions visent à améliorer et professionnaliser le recrutement de contractuels dans la fonction publique, le SNALC constate et regrette que beaucoup d'agents ignorent encore leur existence. Par ailleurs, les offres de poste ne concernent pas la totalité des emplois et ne précisent pas toujours toutes les caractéristiques des emplois proposés, voire ne sont pas mises à jour. La gestion des candidatures par l'administration recruteuse reste finalement bien opaque.

L'ACCÈS AU CDI : AU BON VOULOIR DE L'ADMINISTRATION

Si nous savons tous que l'accès au CDI n'est pas de droit, pour certains contractuels, c'est carrément le parcours du combattant.

Depuis septembre 2023, les AESH sont recrutés par CDD d'une durée de 3 ans. Celui-ci peut être renouvelé pour une durée indéterminée.

Toutefois, la nouvelle circulaire cadre de gestion des AESH, toujours en attente de publication, pourrait faciliter l'accès au CDI en précisant qu'après un CDD de 3 ans, l'AESH se verrait obligatoirement renouvelé pour une durée indéterminée. Par ailleurs, après 6 ans de CDD, un CDI lui serait automatiquement proposé.

En ce qui concerne les AED, lorsqu'un nouveau contrat est conclu après 6 ans en qualité d'assistant d'éducation, et quelle que soit la date à laquelle ces fonctions ont été effectuées, ce contrat est à durée indéterminée.

Encore faut-il que les chefs d'établissement et/ou les rectorats ne mettent pas leur veto à une demande de CDI de l'AED, sachant que l'administration ne propose jamais spontanément un CDI aux AED.

Le SNALC condamne les trop nombreux refus opposés pour des raisons purement idéologiques et/ou budgétaires malgré un investissement exemplaire de l'agent concerné pendant 6 longues années !

Pour les contractuels enseignants, CPE et Psy-EN, l'accès au CDI est rendu difficile par la clause de non-interruption des CDD successifs pendant plus de 4 mois (sauf pendant une période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du Code de la santé publique), conformément à l'article L. 332-4 du Code général de la fonction publique.

Enfin, si par une décision du 30 juillet 2025, le Conseil constitutionnel a facilité l'accès au CDI aux contractuels IATPSS, la difficulté principale demeure dans le cumul des 6 ans de CDD sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Pour le SNALC, les conditions à satisfaire simultanément pour être CDIsé s'avèrent donc trop souvent hors de portée des collègues. En outre, même lorsque les contractuels répondent à ces exigences, l'Éducation nationale n'a pas à justifier un refus de CDIsation, sauf si l'agent décide de saisir le tribunal administratif.

RÉMUNÉRATION ET REVALORISATION : DES CLOPINETTES ENCORE ET TOUJOURS...

Ce n'est pas un scoop. Pour gagner beaucoup d'argent, il faut éviter de faire carrière à l'Éducation nationale... En revanche, gagner très peu d'argent jusqu'à parfois ne pas pouvoir vivre de son travail, voire devenir de plus en plus pauvre en progressant dans le parcours professionnel, sont des perspectives largement offertes aux contractuels de l'Éducation nationale !

Ainsi, en raison du temps incomplet (avec une quotité travaillée le plus souvent de 62 %) et de la rémunération à l'indice majoré 371, un AESH nouvellement recruté perçoit un traitement brut mensuel de 1 132,34 €, soit un peu moins de 1 000 € net pendant ses 3 années sous CDD.

Pas de quoi satisfaire tous ses besoins, y compris les besoins vitaux (se loger, se chauffer, se soigner...) et encore moins d'entretenir une famille...

AESH – Grille indiciaire en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024

Échelons	Indice majoré	Traitement mensuel brut pour 62 % (24 heures d'accompagnement hebdomadaires)
1	371	1 132,34 €
2	375	1 144,55 €
3	380	1 159,81 €
4	385	1 175,07 €
5	395	1 205,59 €
6	405	1 236,11 €
7	415	1 266,63 €
8	425	1 297,15 €
9	435	1 327,67 €
10	445	1 358,20 €
11	455	1 388,72 €

Quant à la soi-disant revalorisation, elle permettra à l'AESH, au bout de 12 ans d'un engagement sans faille toujours pour une quotité travaillée de 62 %, d'atteindre un traitement mensuel brut de 1 205,59 € seulement, soit une augmentation de 73 € en 12 ans. Cela correspond à une hausse de 0,5 % en moyenne par an, sensiblement inférieure à l'inflation de ces dernières années. Ainsi, l'AESH s'appauvrit-il à mesure qu'il progresse dans son parcours professionnel !

Cette aberration s'explique : incontestablement, les grilles des AESH (celle de septembre 2021 comme celle de septembre 2023) sont systématiquement écrasées par l'inflation.

Pour les AED et les contractuels IATPSS, il n'existe pas de grille nationale.

Les AED, pendant les 6 ans de CDD, et la quasi-totalité des contractuels IATPSS

sont rémunérés à l'indice majoré minimum de la fonction publique, soit 366. Par conséquent, puisqu'aucun agent ne peut être rémunéré en dessous du SMIC, ils perçoivent pour l'atteindre une indemnité différentielle depuis le 1^{er} novembre 2024.

Les AED recrutés en CDI sont rémunérés quant à eux à l'indice majoré 375. Les modalités de réexamen de leur rémunération doivent être définies par les services académiques. Toutefois, le Ministère a demandé aux rectorats qui avaient engagé des discussions sur cette question avec les organisations syndicales de suspendre les travaux. Pour notre ministre, la revalorisation triennale de ces collègues peut donc encore attendre alors que les premiers AED CDIsés en septembre 2022 l'attendent déjà depuis septembre 2025. Pour le SNALC, ce n'est pas acceptable !

Pour les contractuels IATPSS, le cadre de gestion du 22 juillet 2025 recommande que leur rémunération se rapproche de celle versée aux fonctionnaires occupant des fonctions équivalentes. Mais il ne s'agit que de recommandations... Leur revalorisation, qui doit avoir lieu au moins tous les 3 ans, est conditionnée à leur valeur professionnelle et à leur manière de servir. L'administration doit procéder à une appréciation au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel et n'a aucune obligation de réévaluation.

Enfin, les contractuels enseignants, CPE et Psy-EN de première catégorie ont un espace indiciaire dont l'indice majoré minimal est 376, soit un traitement brut de 1 850,96 € pour un temps complet. Avec l'augmentation du SMIC de 1,18 % au 1^{er} janvier 2026, le traitement indiciaire de ces personnels est désormais d'à peine 25 € au-dessus du SMIC pour un temps complet, alors qu'ils occupent des emplois de cadres. Force est donc de constater que leur espace indiciaire, datant de presque 10 ans, est devenu totalement obsolète !

Si certaines académies recrutent directement au niveau 2 (indice majoré 393) et/ou ont accéléré le rythme d'avancement en début de l'espace indiciaire, et malgré l'ajout de quelques indemnités et primes,

on assiste donc bien à la smicardisation des contractuels enseignants, CPE et Psy-EN.

Contractuels enseignants de 1^{re} catégorie, CPE et Psy-EN Espace indiciaire en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024

Niveaux	Indice majoré	Traitement mensuel brut pour un temps complet
1	376	1 850,97 €
2	393	1 934,65 €
3	415	2 042,95 €
4	436	2 146,33 €
5	458	2 254,63 €
6	480	2 362,93 €
7	503	2 476,16 €
8	528	2 599,23 €
9	553	2 722,30 €
10	578	2 845,37 €
11	603	2 968,44 €
12	628	3 091,51 €
13	655	3 224,42 €
14	685	3 372,10 €
15	715	3 519,79 €
16	746	3 672,39 €
17	788	3 879,15 €
18	826	4 066,22 €

Pour toutes ces raisons et pour tous les contractuels (AED, AESH, enseignants, administratifs...), au SNALC, la revendication salariale demeure une revendication prioritaire.

Bien entendu, le point d'indice doit être à nouveau indexé sur l'inflation, mais cette mesure ne suffira pas à enrayer définitivement la paupérisation des contractuels de l'Éducation nationale. Pour chaque catégorie de contractuels, le SNALC revendique une grille indiciaire nationale à la hauteur de leur engagement et de leurs responsabilités, accompagnée de modalités de revalorisation ambitieuses pour apporter enfin une réponse pérenne au scandale du déclassement et de la précarité financière de ces agents indispensables.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE : APPRENEZ À VOUS EN PASSER !

Si la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu aux agents publics, donc à tous les contractuels, l'offre est souvent très insuffisante, voire inexistante, ou plus ou moins adaptée aux attentes des agents.

Contractuels	AED	AESH	Enseignants, CPE et Psy-EN	IATPSS
Formation d'adaptation à l'emploi	Arrive souvent trop tard (plusieurs mois ou années après le recrutement), voire jamais. Contenu fréquemment inadapté ou/et trop parcellaire.			
Accompagnement par un tuteur	Formation sur le tas par leurs pairs.	Rôle de l'AESH référent. Peu connu et/ou mobilisé par les AESH.	Possible mais rarement mis en œuvre.	Possible.
Formation continue	Modules de formation d'initiative nationale (MIN-ASH). Quasi inaccessibles.			
	Les plans académiques et départementaux de formation (PAF et PDF), les formations d'initiative locale dans le 2 ^d degré (FIL)... Thèmes qui ne s'adressent pas qu'aux contractuels, formations pas toujours connues de ces agents et délais d'inscription trop courts.			
Congé de formation professionnelle	Accessible sous réserve d'avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics à temps plein. Peu d'élus, car peu demandé par les contractuels, souvent par défaut d'en avoir connaissance.			
Compte personnel de formation (CPF)	Mobilisable, avec accord de l'employeur. Parcours pour l'obtenir fort décourageant. Nombreux refus de l'employeur.			
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Possibilité de s'engager dans une démarche de VAE. Parcours très long, chronophage et souvent semé d'embûches...			
Préparation au(x) diplôme(s)	Crédit d'heures, sauf pour les AED en CDI	Formation possible pour obtenir le diplôme.		
Préparation au(x) concours	École Académique de Formation Continue (EAFC)			
	Préparations aux concours internes de recrutement des enseignants, CPE et Psy-EN. Inscription <i>via</i> le PAF.			Accompagnement aux concours de la fonction publique.
	Difficile à suivre lorsque l'agent est en poste.			
Auto-formation	M@gistère, Canopé, Cap École inclusive... Finalement, contraints à se débrouiller par eux-mêmes.			

Pour tous les contractuels, le SNALC lutte pour une meilleure prise en compte des besoins de formation professionnelle et un accès effectif aux dispositifs de formation, condition sine qua non d'une sortie de la précarité.

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE : LE BAZOOKA DE L'EMPLOYEUR

Que les contractuels soient AED, AESH, enseignants, CPE, Psy-EN ou IATPSS, ils bénéficient au moins tous les 3 ans d'un entretien professionnel. Les modalités de ce dernier sont déclinées dans les différents textes qui régissent chaque catégorie de contractuels, comme indiqué dans le tableau suivant :

Assistants d'éducation	AESH	Contractuels enseignants, CPE et Psy-EN	Contractuels IATPSS
<ul style="list-style-type: none"> • Décret 2003-484 du 06-06-2003 (art. 1 quater) • Arrêté du 27 décembre 2024 • Circulaire du 17-09-2025 (point 2.10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Décret 2014-724 du 27-06-2014 (art. 9) • Arrêté du 27 juin 2014 • Circulaire 2019-090 du 05-06-2019 (point 2.7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Décret 2016-1171 du 29-08-2016 (art. 13) • Arrêté du 29 août 2016 • Circulaire 2017-038 du 20-03-2017 (point 2.11) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre de gestion du 17 septembre 2025 (point 7.2)

Chaque évaluation professionnelle donne lieu à un compte rendu établi et signé par l'autorité compétente. Ce dernier comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent. Conformément au III de l'article 1-4 du décret 86-83 du 17-01-1986, un compte-rendu négatif peut donner lieu à un

recours hiérarchique puis éventuellement à une saisine de la Commission Consultative Paritaire de la part du contractuel. Dans les faits, ces possibilités ne sont que très peu mobilisées par les contractuels, et même lorsqu'elles le sont, la révision de l'appréciation défavorable demeure exceptionnelle. Par ailleurs, si pour les AESH

cette évaluation n'impacte pas leur changement d'indice, celui-ci étant automatique et triennal depuis septembre 2021, il n'en est pas de même pour tous les autres contractuels pour lesquels la réévaluation est déterminée par la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. En revanche, pour tous les contractuels, une mauvaise évaluation professionnelle empêche en principe l'accès au CDI. Enfin, alors que l'entretien professionnel devrait avoir pour finalité d'améliorer les pratiques des contractuels, notamment en leur proposant des formations ad hoc, et d'offrir des perspectives d'évolution à ces personnels précarisés, le SNALC dénonce le fait qu'il soit avant tout utilisé comme outil de sanction pour justifier le non-renouvellement de contrats.

LES CONGÉS MALADIE : QUAND LE REMÈDE EST PIRE QUE LE MAL

Depuis le 1^{er} mars 2025, les contractuels en congé maladie (après 4 mois de services) perçoivent 90 % de leur traitement au cours des 3 premiers mois puis 50 % au cours des 9 mois suivants.

Toutefois, sauf pour les AED en CDD, le contractuel en arrêt maladie reçoit une fraction de son traitement et simultanément des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), générant un trop-perçu.

Si le congé maladie est long ou si les arrêts sont récurrents, non seulement ce trop-perçu peut entraîner une perte de certaines prestations sociales et/ou rendre le collègue imposable, mais les sommes à rembourser peuvent être extrêmement importantes et amputer d'autant ses revenus.

Il en est de même en cas de congés de grave maladie et de maternité ou d'accident du travail.

Certains feront valoir que le contractuel était informé de ces remboursements à venir et qu'il aurait dû conserver ses IJSS plutôt que de les dépenser.

Mais lorsque les salaires sont faibles, voire indigents (cas de la très grande majorité des AESH), et/ou irréguliers en cas de contrats non continus (cas de nombreux contractuels enseignants, CPE, Psy-EN et IATPSS), il s'avère très difficile de mettre de côté les IJSS, d'autant plus que les prélèvements par l'administration peuvent s'effectuer sur de nombreux mois.

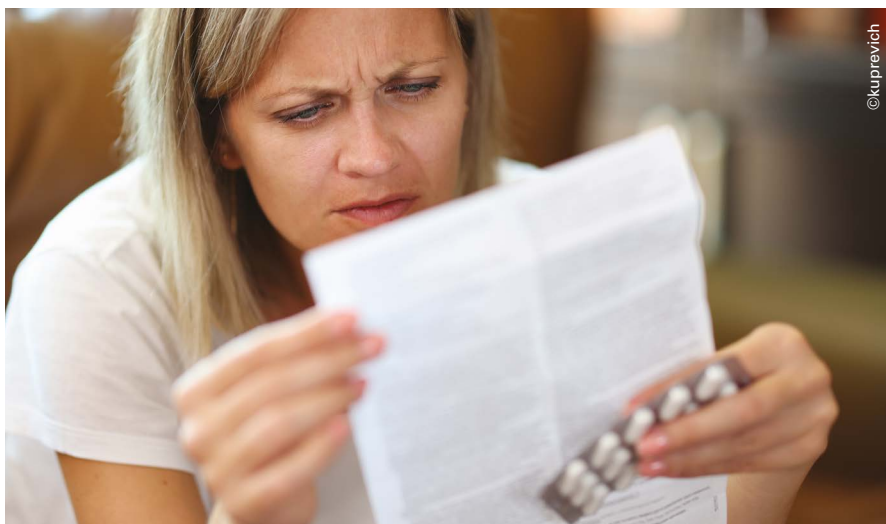
Pour le collègue, c'est donc la double peine : il a été malade et il se retrouve en difficulté financière. Ce cumul ne peut que nuire à sa santé !

Outre le jour de carence, c'est la raison pour laquelle beaucoup de contractuels refusent des arrêts maladie et vont travailler alors qu'ils devraient rester au fond de leur lit !

La solution réside dans la mise en œuvre de la subrogation (l'employeur perçoit directement les IJSS). Initialement prévue

pour juillet 2025, après plusieurs reports, l'article 15 du décret 2025-197 fixe finalement son entrée en application au 1^{er} janvier 2027.

Le SNALC a toujours fait de la subrogation pour tous les contractuels une urgence sociale. Alors que certains rectorats commencent à nous expliquer que cela va être difficile, pour le SNALC, il serait inadmissible que cette avancée ne soit pas effective au 1^{er} janvier prochain !



PSC : OBLIGATION D'Y PASSER, MÊME POUR S'EN PASSER...

Les campagnes d'affiliation au régime collectif obligatoire de mutuelle santé sont terminées. En principe, chaque agent a reçu sur sa messagerie académique un courriel de la MGEN comportant un lien vers le parcours d'affiliation et avait 21 jours calendaires pour répondre.

L'affiliation comme la dispense ne sont pas automatiques.

Faute d'avoir suivi le parcours d'affiliation ou d'avoir fait le nécessaire pour bénéficier d'une dispense, l'affiliation au nouveau régime à compter du 1^{er} mai 2026 sera automatique sans garantie optionnelle et sans remboursements possibles en l'absence d'une communication des coordonnées bancaires à la MGEN.

Si vous êtes dans ce cas, un courriel vous informant de votre affiliation d'office vous

sera adressé et il vous sera alors possible de reprendre le parcours d'affiliation. Vous pourrez également vous connecter sur votre Espace personnel sécurisé et compléter les informations nécessaires à votre affiliation ou solliciter une dispense.

Enfin, en cas de difficulté, un numéro est à votre disposition : 09 72 72 16 17.

Après la mise en œuvre de la complémentaire santé collective, c'est désormais un contrat collectif en prévoyance à **adhésion facultative** qui se met en place. Sa gestion est confiée au groupement MGEN-CNP-MAGE.

Même sans souscription au contrat collectif santé, cette adhésion permet de sécuriser ses revenus en cas de maladie, accident, invalidité.

Il est prévu que l'employeur participe au financement de la cotisation à hauteur de 7 euros brut par mois.

Il n'y a pas de date limite pour adhérer, mais si l'agent laisse passer plus de six mois, il s'expose à un questionnaire médical et éventuellement à une majoration de cotisation.

Si besoin, contactez le numéro de téléphone indiqué ci-dessus.

Le SNALC conseille aux personnels en congé maladie de ne pas s'affilier à ce contrat en prévoyance avant d'avoir repris leur service (et ce avant fin octobre 2026), afin d'éviter une exclusion de garantie pour leur pathologie et la perte d'un éventuel complément de rémunération de leur contrat de prévoyance en cours (sauf pour ceux couverts par le contrat MGEN Référence).

« PARLONS LAÏCITÉ AVEC LES PARENTS D'ÉLÈVES » : UN OUTIL DE DIALOGUE BIENVENU !

Par **Solange DE JÉSUS**, responsable nationale du SNALC chargée des principes et valeurs de la République



Le 5 février 2026, une nouvelle documentation¹ sur la laïcité a été envoyée aux agents par le Ministère *via* sa lettre électronique « En perspective ». Elle se compose d'un flyer à destination des parents et d'une foire aux questions réservée aux personnels. Conçue comme un outil de dialogue, elle affiche les objectifs suivants :

- « – Expliquer le sens et les bénéfices de la laïcité ;
- Montrer le lien entre le principe de laïcité et les valeurs de la République ;
- Construire avec les parents d'élèves une relation de confiance et une alliance éducative autour d'un cadre commun. »

Le flyer, intitulé « La laïcité à l'école, un principe protecteur », définit de manière concise et claire le principe républicain. Il rappelle également les responsabilités qui incombent aux différents membres de la communauté éducative, personnels comme « usagers », et distingue fort à propos les droits et devoirs de chacun, notamment en matière de neutralité. La FAQ fait fonction quant à elle de memento sur les interrogations les plus courantes des personnels. Soulignons la polyvalence et complémentarité des deux documents qui peuvent être mis à profit dans de multiples situations : par exemple lors de la réunion de rentrée avec les parents, mais également à l'occasion des réunions parents-professeurs, des conseils de classe, etc.

En revanche, le SNALC se montre plus circonspect en ce qui concerne l'incitation forte à impliquer les parents dans des projets de co-éducation. En effet, le flyer les appelle à « être présents à l'école en

tant que parents » tandis que le préambule de la FAQ annonce sans ambiguïté sa mission : « *Ce dialogue avec les parents d'élèves vise à permettre leur implication dans des projets éducatifs.* » Mais est-ce là véritablement la finalité de l'école laïque ? Ne vise-t-elle pas avant tout à préserver la liberté de conscience des élèves afin de permettre le développement de leur esprit critique, par la transmission des savoirs ?

Pour le SNALC, ces documents ont vocation à servir à une meilleure compréhension de la laïcité scolaire, à en clarifier les règles et à les poser d'emblée. Non à initier des projets aux contours flous.

Alors oui, parlons laïcité avec les parents. Et surtout, appliquons-la !

1. <https://bit.ly/parlons-laicite> |

MESURES DE RESPONSABILISATION : UN OUTIL À MIEUX EXPLOITER

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

Un texte visant à faciliter la mise en œuvre des mesures de responsabilisation a été proposé au CSE du 2 avril 2026.

Avant d'entrer dans le détail, rappelons en quoi consistent ces mesures. En effet, les établissements qui y ont effectivement recours ne sont pas légion. Il s'agit, lorsqu'un élève commet une faute, de lui faire accomplir une action concrète : réparer les éventuels dégâts causés ou s'engager dans une activité susceptible de susciter réflexion et prise de conscience.

Pour le SNALC, cette approche présente un réel intérêt. Passer par l'action permet d'ancrer la sanction dans le concret et parfois, de faire saisir à l'élève la portée de ses actes. Par ailleurs, l'amener, dans certains cas, à sortir de l'établissement pour découvrir le travail mené par des associations peut lui faire prendre conscience du caractère protégé du cadre scolaire et de la chance que représente le fait d'étudier. C'est en ce sens

que ce type de « punition » peut se révéler formateur.

Pourtant, plusieurs freins expliquent que ce type de dispositif soit encore peu mobilisé. D'abord, la crainte d'une stigmatisation évoquée par certains : demander à un élève de réparer ou de nettoyer avec les personnels d'entretien après une dégradation serait perçu comme humiliant. Confronter son auteur aux conséquences de ses actes le marquerait du sceau de l'infamie... S'y ajoutent pour d'autres, des préoccupations liées à la sécurité : manipulation de produits potentiellement toxiques, risque de blessure avec un outil. Quant aux mesures réalisées hors de l'établissement, elles se heurtent à des contraintes administratives, notamment la nécessité d'obtenir l'accord de l'élève et de ses responsables légaux.

Le texte présenté au CSE et soutenu par le SNALC prévoit la possibilité pour l'élève d'accomplir sa mesure de responsabilisation dans un autre établissement scolaire, levant ainsi l'objection liée à la stigmatisation. Il offre aussi l'occasion de rappeler que derrière l'entretien et la gestion d'un établissement, il y a des femmes et des hommes dont le travail mérite d'être reconnu.

Par ailleurs, le texte permet de s'affranchir de l'accord de l'élève et de ses parents pour des activités hors de l'établissement, dès lors qu'elles se déroulent sur le temps scolaire. Une ouverture qui peut contribuer à élargir les horizons des élèves, en les confrontant à des réalités telles que le travail ou l'entraide.

EXAMENS : LES PROFESSEURS SONT À BOUT DE SOUFFLE !

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

Depuis l'instauration du baccalauréat Blanquer et ses évolutions successives, les conditions de travail des professeurs, qu'ils soient examinateurs et/ou correcteurs ont été un sujet de préoccupation majeure pour le SNALC. Le Ministère a amorcé un premier geste qui est loin de résoudre tous les problèmes.

Parmi les difficultés rencontrées, celle des multi-convocations est particulièrement épineuse. Un professeur de français peut ainsi être mobilisé pour les oraux de première tout en corrigeant des copies avant d'enchaîner avec des corrections de spécialité puis des interrogations de Grand Oral ! Les collègues de mathématiques ou de philosophie ne sont pas loin de courir le même marathon.

Face aux revendications du SNALC et d'autres organisations, le Ministère a pris une première mesure : les professeurs convoqués pour des corrections ou des oraux seront désormais dispensés de surveillance d'examen. C'est un début certes.

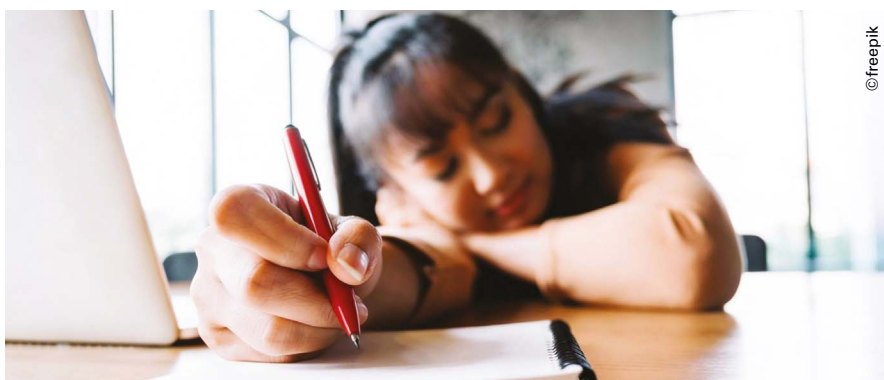
Restent deux trous – béants – dans la raquette. D'une part, cette avancée néglige la situation des correcteurs et examinateurs issus du collège, de plus en plus sollicités en raison de l'augmentation des arrêts au lycée pendant la période du baccalauréat. Ces collègues continuent en effet d'assurer leur cours en parallèle. Pour le SNALC, cette situation est inacceptable : les mis-

sions d'examen doivent primer et s'accompagner de décharges effectives.

D'autre part, le Ministère semble sous-estimer la réalité des enseignants de lycée général et technologique ou ceux de lycées professionnels, intervenant en sections de techniciens supérieurs. Ceux-ci peuvent être convoqués pour d'autres examens dans le courant du mois de mai. Dans la voie professionnelle, cette période correspond à un tunnel intense d'évaluations et de suivis de stages. Dans les lycées généraux et technologiques, les ensei-

gnants doivent en parallèle maintenir leurs cours dans le cadre déjà contraint d'une course contre la montre pour boucler les programmes. Dans ce contexte, le SNALC estime que les décharges de service doivent devenir la règle.

Bref, pour le SNALC, il ne devrait plus être possible d'imposer au cours d'une même journée des missions d'enseignement, de jury ou de correction. Les journées n'ont que 24 heures et les professeurs ne sont pas (quoique) des super-héros dotés de super-pouvoirs !



©freepik

COLORATION DES DIPLÔMES : UN LEVIER D'ATTRACTIVITÉ ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE POUR NOS ÉLÈVES ?

Par **Valérie LEJEUNE**, secrétaire nationale du SNALC chargée de l'enseignement professionnel

La circulaire du 11 décembre 2025, publiée au BO n° 48 du 18 décembre 2025, entérine la mise en œuvre de la « coloration » des diplômes professionnels à différents niveaux : échelon de l'établissement, échelon régional ou national. Elle confirme son rôle dans la transformation de la carte des formations professionnelles.

Les colorations nationales, comme « réseaux électriques » ou « passeport nucléaire » sont encadrées par des conventions entre le Ministère et les branches professionnelles. Quant aux colorations locales, elles sont entièrement portées par les équipes de terrain et reposent donc quasi exclusivement sur le travail des professeurs de lycée professionnel. Or, colorer un diplôme ne consiste pas à modifier une simple brochure : il s'agit de formaliser des partenariats souvent fragiles, multiplier les réunions de concertation, concevoir de nouveaux contenus, adapter les progressions, le tout sans décharge horaire ni rémunération complémentaire,

soit une charge de travail importante pour les PLP. Le bénéfice de ce processus est-il réel pour les élèves ?

Sachant qu'ils ont toujours trouvé leurs PFMP selon le tissu économique local, leurs compétences se sont naturellement contextualisées. Les colorations ne créent à cet égard aucune nouvelle opportunité, mais formalisent simplement l'existant. Au final, les élèves reçoivent une attestation sans valeur juridique – le terme « coloration » n'apparaissant pas dans le Code de l'Éducation – qui n'apporte rien qu'un CV bien rédigé ne puisse déjà valoriser.

En intégrant la coloration à l'évolution de la carte des formations, le Ministère affiche à peu de frais l'ambition d'améliorer l'insertion des diplômés, tout en éludant l'absence de création de places en lycée professionnel pour former aux métiers d'avenir, faute d'investissements dans de nouveaux plateaux techniques.

Cette politique ne trompe personne, et certainement pas le SNALC, qui dénonce une bureaucratisme croissante reposant entièrement sur les épaules des PLP sans aucun avantage pour les élèves.



©dotshock

3 H D'EPS AU LYCÉE : UNE NÉCESSITÉ, PARTICULIÈREMENT POUR LES FILLES

Par Adil BEN AISSA, secteur national SNALC EPS

Chaque année, les enseignants d'EPS observent la même réalité : du collège au lycée, de nombreuses jeunes filles s'éloignent de la pratique sportive. Ce constat rejoint les chiffres alarmants de l'UNESCO : 49 % des adolescentes abandonnent le sport avant 15 ans, soit six fois plus que les garçons.

Ce phénomène a été étudié récemment par la MGEN et l'institut Kantar. Présentée le 13 janvier 2026, l'enquête menée auprès de 507 jeunes filles de 13 à 20 ans ayant arrêté un sport dans les deux dernières années révèle que 45,2 % ont abandonné contre leur volonté. Les causes sont multiples : parmi elles, les transformations corporelles liées à la puberté, la gêne liée aux règles, la peur du jugement ou encore les comportements sexistes. 63 % des adolescentes jugent leurs changements corporels comme un frein à la pratique sportive. L'adolescence est une période charnière pour le maintien de la pratique sportive. Dans les fédérations sportives, comme à l'UNSS, la tranche d'âge des 10-14 ans concentre le plus grand nombre de licenciées, avant un recul marqué au milieu de l'adolescence. Or, c'est précisément à ce moment que le nombre d'heures d'EPS obligatoires diminue : au lycée, il n'y a plus que 2 heures par semaine, soit une seule séance de motricité.

Dans ce contexte, où l'École reste pour un élève sur deux, l'unique lieu de pratique physique structurée et régulière, l'EPS pour les adolescentes est un espace crucial pour le maintien du lien avec l'activité physique. La situation est donc préjudiciable et inacceptable si l'on souhaite réellement lutter contre la sédentarité et les conséquences de santé publique liées à ce décrochage sportif.

Le SNALC réaffirme sa revendication : porter l'EPS au lycée général et technologique à au moins 3 heures hebdomadaires, afin de garantir deux séances d'activité par semaine. C'est un levier indispensable pour offrir aux adolescentes des conditions effectives de pratique, lutter efficacement contre le décrochage sportif et affirmer l'engagement de l'Éducation nationale dans la promotion de la santé, de l'égalité et du bien-être des élèves.

NE L'OUBLIEZ PAS

Mars-avril

- Saisie dans SIAM pendant une période de deux à trois semaines (variable selon les départements et les académies) des vœux pour la phase intra-départementale (premier degré) et intra-académique (second degré).

Mai-juin

- Consultation et possibilité de contestation des barèmes retenus par la DPE pendant une période de 15 jours calendaires (se référer aux calendriers des rectorats et DSDEN).

Au BOEN n° 1 du 1^{er} janvier 2026 et n° 4 du 22 janvier 2026

- Campagne d'avancement et de promotion de corps des personnels enseignants du second degré au titre de l'année 2026.



©pch.vector

Par **Thomas BARTOLUCI**,
membre du Bureau du SNALC
Aix-Marseille, Secteur SNALC
Enseignement supérieur

CANDIDATER DANS LE SUPÉRIEUR

PRÉPARER SON DOSSIER

Vous enseignez dans le primaire ou le secondaire et le supérieur vous attire ? Vous pouvez être concerné, que vous soyez agrégé, certifié, PLP, PEPS ou professeur des écoles. Après une première campagne, le deuxième mouvement ouvert depuis mars, offre une seconde fenêtre d'opportunité pour des postes budgétisés à pourvoir impérativement par les universités avant septembre. Bref, dès lors qu'un poste correspondant à votre profil est publié, il n'est pas trop tard pour candidater !

Les deux mouvements :

deux calendriers,

une même procédure

Le système fonctionne en deux vagues annuelles. La première campagne (septembre-novembre, résultats janvier) concentre la majorité des postes budgétisés. Le deuxième mouvement (mars) concerne les postes encore non pourvus ou publiés tardivement, faute de budget initial par exemple.

Les universités publient leurs postes sur Galaxie-VEGA à leur rythme. Il est donc conseillé de consulter régulièrement la plateforme pour éviter de passer à côté d'une opportunité !

La procédure est identique pour les deux campagnes : candidater via Galaxie-VEGA. En cas de présélection, une audition peut avoir lieu. Le candidat est ensuite classé. Chaque université présélectionne selon des critères qui lui sont propres.

Avant de candidater :

contactez le responsable du recrutement

C'est l'étape clé que beaucoup négligent.

Dès que vous repérez un poste, prenez contact avec le chef de département ou le directeur pédagogique – avant même de rédiger votre dossier.

Pourquoi ? Parce que la fiche de poste officielle ne dit jamais tout. Elle indique la discipline et la charge horaire, certes, mais ne dit rien sur l'environnement de travail. L'évaluation se fait-elle par compétences ? Quel est le profil des étudiants ?

Comment se passe la collaboration entre collègues ? Quelle est l'ambiance de travail, la « philosophie » pédagogique ? Ces détails sont décisifs pour savoir si ce poste vous correspond vraiment. En outre, ce contact crée une relation humaine avant votre candidature officielle et vous vous donnez ainsi une chance de sortir de la masse des CV anonymes. Plus tard, mentionner cette conversation dans votre lettre de motivation montrera que vous n'avez pas candidaté à l'aveuglette.

Constituer le dossier :

l'administratif d'abord

Rassemblez vos pièces : pièce d'identité à jour, arrêtés de titularisation et classement, CV. Si vous ne les avez pas conservés, ne tardez pas à contacter votre gestionnaire. Mettez à jour votre profil sur Galaxie-VEGA (« Mon profil/Identité »). Les données doivent être précises et exactes en particulier l'adresse électronique sur laquelle seront envoyées les convocations aux auditions. Donner une adresse erronée, c'est s'assurer de rater une opportunité !

Profitez-en aussi pour vous abonner aux offres de postes. Vous recevrez ainsi régulièrement les nouvelles publications correspondant à votre profil.

Parcourez aussi les exigences spécifiques de chaque université. Certaines demandent des documents supplémentaires – lettre manuscrite, projet pédagogique, justificatifs de diplôme. Consultez la fiche de poste ou contactez directement le département pour clarifier avant de constituer votre dossier complet.

Préparez enfin un CV adapté à vos objectifs universitaires. Ce CV peut être réutilisé pour toutes vos candidatures, mais ne vous contentez pas d'un copié-collé de votre CV lprof.

L'accompagnement du SNALC

dès la préparation

À toutes les étapes de la procédure, le SNALC peut vous accompagner pour structurer votre dossier et préparer vos candidatures. Nous pouvons aussi relire votre CV, identifier vos points forts à valoriser et discuter de votre stratégie de candidature. Bien préparer son dossier c'est déjà parcourir les trois-quarts du chemin !

DE LA LETTRE DE MOTIVATION À L'AFFECTATION

Vous avez constitué votre dossier administratif et pris contact avec les responsables de recrutement. Reste à franchir les étapes décisives : rédiger une lettre de motivation percutante, déposer votre candidature, passer l'audition, et naviguer jusqu'à votre affectation finale.

L'audition :

être retenu, puis classé

Après la clôture des candidatures, l'université procède à une présélection. Tous les candidats ne sont pas auditionnés, et c'est normal. Si vous ne recevez pas de convocation, ne remettez pas en cause la qualité de votre candidature : d'autres profils ont probablement mieux correspondu au poste. Dans la majorité des cas, la convocation est reçue par courriel. Elle est aussi saisie sur Galaxie-VEGA. C'est le moment de vous présenter, montrer votre motivation et mettre en avant vos projets pédagogiques auprès de la commission qui vous demandera éventuellement de travailler sur un sujet particulier.

À l'issue de la procédure, la commission classe les candidatures. Si vous n'êtes pas classé, cela signifie que votre dossier n'a pas été jugé suffisamment adapté au poste. Si vous êtes classé, prenez contact avec le chef de département ou le responsable du recrutement pour connaître votre rang et, le cas échéant, rappeler que ce poste constitue une priorité pour vous. Ce contact permet de clarifier les intentions mutuelles : il aide le responsable à savoir si le premier classé acceptera bien l'affectation. Beaucoup de responsables appellent d'ailleurs eux-mêmes le premier classé dès la fin des auditions. Si personne ne l'a fait, prenez les devants.

La lettre de motivation :

personnalisation avant tout !

La lettre de motivation est votre seule chance de vous présenter directement à la commission d'affectation. C'est elle qui transforme un CV « correct » en candidature remarquée.

Commencez par rédiger une base solide – une lettre générique mais de qualité, présentant votre parcours, approche pédagogique, motivations à rejoindre le supérieur. Vous pourrez la réutiliser pour chaque candidature, en la personnalisant à chaque poste.

C'est là que votre conversation préalable avec le responsable prend tout son sens. Désormais informé des enjeux du département, de sa pédagogie, de son contexte, mentionnez spécifiquement ce que vous avez appris et montrez comment votre approche s'aligne avec celle de l'équipe.

Longueur : deux pages (format Galaxie) synthétiques, structurées, lisibles, professionnelles sans amphigouri.

Candidater :

le dépôt du dossier

Accédez à Galaxie-VEGA, sélectionnez les postes qui vous intéressent, déposez vos candidatures. Respectez les formats (PDF essentiellement), les scans doivent être lisibles. Si vous avez un doute, contactez le service administratif de l'université au préalable.

Déposez vos candidatures sans traîner : les délais sont serrés, et tout incident informatique peut vous faire rater la *deadline*. Une fois votre dossier confirmé par Galaxie, notez le numéro de candidat. Il pourra vous être utile en cas de problème ultérieur.

Le rôle du recteur :

ne pas s'en inquiéter

Une fois classé et si vous acceptez le poste, l'université sollicite un avis auprès du recteur de votre académie d'origine concernant votre détachement. Ne laissez pas cette mention du recteur vous décourager de candidater. Oui, il doit donner un avis. Non, cet avis est rarement bloquant. Un recteur peut théoriquement refuser si une nécessité de service impérieuse justifie votre maintien. Mais c'est extrême-

ment rare. L'avis est souvent favorable ou neutre, et votre affectation est prononcée sans accroc.

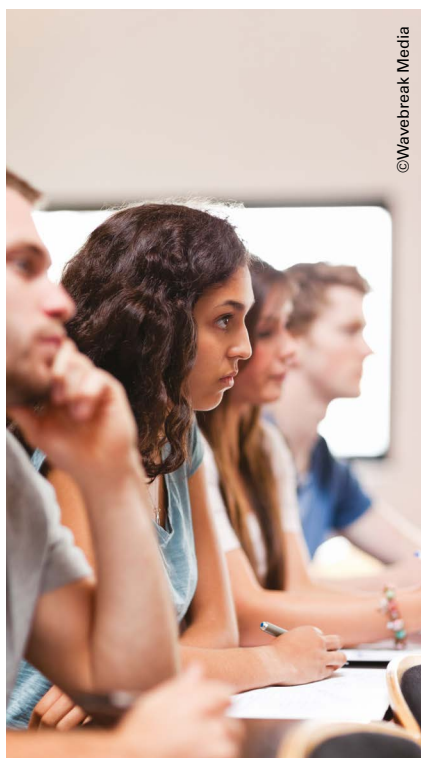
Si vous êtes déjà détaché dans le supérieur et candidatez pour changer d'université, c'est votre établissement actuel qui valide l'avis, ce qui est encore plus simple. Si vous avez une inquiétude, contactez le SNALC qui saura vous guider dans toutes vos démarches administratives.

L'accompagnement du SNALC

à partir de l'affectation

Après votre affectation, le SNALC restera à vos côtés. Pour que cette transition se fasse en douceur et dans le respect de votre statut, il se penchera avec vous sur vos conditions de travail en supérieur, vos droits, vos responsabilités administratives et les possibilités de mobilité future.

Galaxie-VEGA est ouvert. Consultez régulièrement les offres, soignez vos dossiers et n'hésitez pas à solliciter le SNALC. Le supérieur est à votre portée.



Posez vos questions :

prag-prce@snalc.fr

COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

AIX – MARSEILLE Mme Dany COURTE	SNALC Sébastien LECOURTIER – Les terrasses de l'Adroit – Bât A N 380 – Rue Reine des Alpes – 04400 BARCELONNETTE aix-marseille@snalc.fr – http://www.snalc.org/ – 06 83 51 36 08 – 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
AMIENS M. Philippe TRÉPAGNE	SNALC 14, rue Edmond Cavillon – 80270 AIRAINES amiens@snalc.fr – https://snalc-amiens.fr/ – 07 50 52 21 55
BESANÇON M. Sébastien VIÉILLE	SNALC 31, rue de Bavans – 25113 SAINTE-MARIE besancon@snalc.fr – https://snalc-besancon.fr/ – 06 61 91 30 49
BORDEAUX Mme Christiane REYNIER	SNALC 68, rue de Grelot – 47300 VILLENEUVE-SUR-LOT bordeaux@snalc.fr – snalcbordeaux.fr – Christiane REYNIER (Présidente) : 06 37 66 60 63 Jean THIL (Secrétaire) : 07 62 55 48 32 – Mickaël LINSELEE (1 ^{er} degré) : 06 12 23 18 23
CLERMONT-FERRAND M. Olivier TÔNTHAT	SNALC Rue du Vieux Pavé – 03160 BOURBON-L'ARCHAMBAULT clermont@snalc.fr – 09 84 46 65 29 – 06 75 94 22 16 – https://snalc-clermont.fr/ Jean-Marc FOURNIER, <i>professeur des écoles</i> (Vice-président) – clermont-1d@snalc.fr – 06 31 04 61 15
CORSE M. Pierre-Dominique RAMACCIOTTI	SNALC M. Pierre-Dominique RAMACCIOTTI – 3, rue de Solferino – 20000 AJACCIO 06 11 27 16 35 – corse@snalc.fr – p.ramacciotti@snalc.fr
CRÉTEIL M. Loïc VATIN	SNALC S3 Créteil 4, rue de Trévis – 75009 PARIS creteil@snalc.fr – https://snalc-creteil.fr/ – 07 82 95 41 42 – 06 22 91 73 27
DIJON M. Maxime REPERT	SNALC Maxime REPERT – 1, rue de la Bouzaize – 21200 BEAUNE dijon@snalc.fr – https://snalc-dijon.fr/ – Maxime REPERT : 06 60 96 07 25 – Arnaud GUEDENET : 06 88 48 26 79
GRENOBLE Mme Anne MUGNIER	SNALC Anne MUGNIER – 71, Chemin de Seylard – 74150 HAUTEVILLE-SUR-FIER grenoble@snalc.fr – www.snalcgrenoble.fr – Anne MUGNIER : 07 50 83 34 92
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 61 16 46 – launion-mayotte@snalc.fr – www.snalc-reunion.com
LILLE M. Benoît THEUNIS	SNALC 6, rue de la Métairie – 59270 METEREN lille@snalc.fr – http://snalc.lille.free.fr – 09 79 18 16 33 – 03 20 09 48 46 – 03 28 62 37 78
LIMOGES M. Frédéric BAJOR	SNALC La Mazaudon – 87240 AMBAZAC limoges@snalc.fr – https://snalc-limoges.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 lyon@snalc.fr – https://snalc-lyon.fr/ – 06 32 06 58 03
MONTPELLIER M. Karim EL OUARDI	SNALC 15, rue des Écoles laïques – 34000 MONTPELLIER montpellier@snalc.fr – snalcmontpellier.fr – 06 43 68 52 29 Jessica BOYER (Vice-présidente) : 06 13 41 18 31 – Philippe SCHMITT (Secrétaire) : 06 46 63 38 06
NANCY – METZ Mme Solange DE JÉSUS	SNALC 3, avenue du XX^e Corps – 54000 NANCY nancy-metz@snalc.fr – https://snalc-nancymetz.fr/ – 06 69 08 89 98 – 06 67 54 63 10
NANTES M. Hervé RÉBY	SNALC 38, rue des Écachoires – 44000 NANTES nantes@snalc.fr – https://snalc-nantes.fr/ – 07 71 60 39 58 – 06 41 23 17 29 – Olivier MOREAU (Secrétaire)
NICE Mme Dany COURTE	SNALC 25, avenue Lamartine – Les princes d'Orange – Bât. B – 06600 ANTIBES nice@snalc.fr – www.snalcnice.fr – 06 83 51 36 08 – Françoise TOMASZYK (Secrétaire) : 04 94 91 81 84
NORMANDIE M. Nicolas RAT-GIRAULT	SNALC 4, Square Jean Monnet – 76240 BONSECOURS normandie@snalc.fr – https://snalc-normandie.fr/ – 06 73 34 09 69 Jean LÉONARDON (Secrétaire académique) : 06 88 68 39 33
ORLÉANS - TOURS M. François TESSIER	SNALC 21 bis, rue George Sand – 18100 VIERZON orleans-tours@snalc.fr – https://snalc-orleanstours.fr/ – 06 47 37 43 12 – 02 38 54 91 26
PARIS M. Krisna MITHALAL	SNALC Académie de Paris 30, rue du Sergent Bauchat – 75012 PARIS paris@snalc.fr – https://snalc-paris.fr/ – Krisna MITHALAL (Président) : 06 13 12 09 71 AGRÉGÉS, CERTIFIÉS, CHAIRES SUP : Nicolas GLIERE, 06 63 18 46 96, paris-2d-prepa@snalc.fr
POITIERS M. Toufic KAYAL	SNALC 15, rue de la Grenouillère – 86340 NIEUIL L'ESPOIR poitiers@snalc.fr – https://snalc-poitiers.fr/ – 06 75 47 26 35 – 05 49 56 75 65
REIMS Mme Eugénie DE ZUTTER	SNALC 59 D, rue de Bezannes – 51100 REIMS reims@snalc.fr – https://snalc-champagne.fr/ – Ardennes : 06 66 33 42 70 – Aube : 06 10 79 39 88 Haute-Marne : 06 32 93 98 45 – Marne : 06 67 62 91 21
RENNES M. Patrick PEREZ	SNALC 3, rue Monseigneur Lebreton – 22130 PLÉVEN rennes@snalc.fr – www.snalcrennes.org – 07 65 26 17 54
STRASBOURG M. Jean-Pierre GAVRILOVIĆ	SNALC 303, route d'Oberhausbergen – 67200 STRASBOURG strasbourg@snalc.fr – https://snalc-strasbourg.fr/ – 07 81 00 85 69 – 06 41 22 81 23
TOULOUSE M. Pierre VAN OMMESLAEGHE	SNALC 23, avenue du 14^e Régiment d'Infanterie – appt. 72 – 31400 TOULOUSE toulouse@snalc.fr – https://snalctoulouse.com/ – 05 61 13 20 78
VERSAILLES Mme Angélique ADAMIK	SNALC Versailles 24, rue Albert Joly – 78000 VERSAILLES versailles@snalc.fr – http://www.snalc-versailles.fr/ – 01 39 51 82 99
DÉTACHÉS ÉTRANGER OUTRE-MER M. Frédéric CHEULA	SNALC DETOM 4, rue de Trévis – 75009 PARIS detom@snalc.fr – http://snalc-detom.fr/ – +596 696 77 01 85 (basé en Martinique)

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.



Le syndicat qui prend soin
de vous et de l'école

BULLETIN D'ADHÉSION

PAR CHÈQUE

Les paiements par CB,
virement ou prélèvements
mensualisés sont sur snalc.fr



À remplir et à renvoyer avec votre règlement intégral
(3 chèques max.) à **SNALC – 4 RUE DE TRÉVISE – 75009 PARIS**

Académie actuelle :

Si mutation au mouvement inter, académie obtenue :

ADHÉSION RENOUELEMENT

M. Mme

NOM D'USAGE :

Nom de naissance :

PRÉNOM :

Date de naissance :

Adresse :

Code Postal :

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 (RQTH) Congé formation

Demi traitement Traitement partiel > 50 %

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)

Choisir LE SNALC

REPRÉSENTATIF partout pour **TOUS** les personnels de
l'Éducation nationale : professeurs des écoles et du 2^d degré,
personnels administratifs, sociaux, de santé et d'encadrement,
contractuels, AESH, AED...

Le SNALC siège au Comité Social d'Administration
Ministériel (CSAM) et vous assiste dans vos recours, dans
tous les rectorats et DSDEN comme au ministère, quel que soit
votre corps.

Dans la rue, sur votre lieu de travail, dans les grands médias
comme dans les petits, le SNALC porte votre parole, fidèlement
et sans langue de bois.

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 six autres organisations
représentatives (snalc.fr/subventions-ou-independance/), ce qui
ne l'empêche pas d'être...

**LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER DE
L'ÉDUCATION NATIONALE tous corps confondus** : avec sa
protection juridique Covea GMF incluse, une adhésion inférieure
à 100 euros revient, après déduction fiscale, à... 0 euro !

UNE GESTION RIGoureuse : le SNALC n'augmente pas ses
tarifs pour la 15^e année consécutive. Il se bat chaque jour à tous
les niveaux pour un meilleur traitement des personnels.

DES AVANTAGES EXCLUSIFS : le SNALC vous offre, incluses
dans l'adhésion, une assistance juridique et la protection pénale
(violences, harcèlement, diffamation) selon le contrat collectif
établi avec la Covea – GMF (valeur 35 €)...

... ainsi qu'un dispositif d'assistance à la mobilité profession-
nelle et aux conditions de travail « mobi-Snalc ».

CONSTRUCTIF : le SNALC propose, en matière de pédagogie et
de gestion des personnels, des projets novateurs pour l'École, le
Collège, le Lycée et l'Université (snalc.fr).

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).

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

15 ANS SANS AUGMENTATION
DES COTISATIONS



PROFESSEURS AGRÉGÉS PROFESSEURS DE CHAIRE SUPÉRIEURE	Agrégés CLN Éch 2-3	Agrégés CLN Éch 4-5	Agrégés CLN Éch 6 à 11	Chaires sup. Agrégés HCL/ Classe Exc.
TARIFS PLEINS	110 €	160 €	210 €	265 €
Traitement partiel > 50 % ou Congé formation	88 €	128 €	168 €	212 €
Demi-traitement ou RQTH (ou les deux)	66 €	96 €	126 €	159 €
CONJOINT adhérent*	82 €	120 €	157 €	198 €

PROFESSEURS CERTIFIÉS	Éch 2-3 Cl. Norm.	Éch 4-5 Cl. Norm.	Éch 6 à 11 Cl. Norm.	HCL et CL. EXC.
TARIFS PLEINS	100 €	130 €	180 €	245 €
Traitement partiel > 50 % ou Congé formation	80 €	104 €	144 €	196 €
Demi-traitement ou RQTH (ou les deux)	60 €	78 €	108 €	147 €
CONJOINT adhérent*	75 €	97 €	135 €	183 €

PROFESSEURS DES ÉCOLES, PLP, PROF. EPS, CPE, et aussi...	Tous échelons et grades
SAENES, Psy EN, Infirmières, Assistantes sociales, Médecins, ITRF, Attachés, Personnels de direction, Inspecteurs, Bibliothécaires, Universitaires (P.U, M.C, ATER, Doctorants etc.), PTP (J&S), PEGC	TARIF PLEIN 90 € (Outre-Mer 125 €)
Traitement partiel > 50 % ou Congé formation	72 € (Outre-Mer 107 €)
Demi-traitement ou RQTH (ou les deux)	54 € (Outre-Mer 89 €)
CONJOINT adhérent*	67 € (Outre-Mer 102 €)

✦ **STAGIAIRES ÉCHELON 1** (uniquement échelon 1) : **60 €** (si conjoint adhérent : 45 €)

✦ **CONTRACTUELS enseignants (et éducation)**, Maîtres auxiliaires, ADJAENES, ATRF, Contrats locaux : **60 €**
Traitement partiel > 50 % : 48 € / Demi-traitement ou RQTH (ou les deux) : 36 € / Conjoint adhérent : 45 €

✦ **AESH**, Assistants d'éducation, Contractuels ATSS, Agents : **15 €** (uniquement par CB, virement ou chèque)

TARIFS SPÉCIAUX
Disponibilité ou Congé parental : 15 € (uniquement par CB, virement ou chèque)
RETRAITÉS certifiés, agrégés et chaires sup : 125 € (si conjoint adhérent 93 €)
RETRAITÉS autres corps : 90 € (si conjoint adhérent 67 €)

*Si votre CONJOINT est adhérent ET votre salaire est réduit : vous réglez le tarif RQTH

Au SNALC une adhésion à 180 € revient à 26 €
(61 € après impôts moins 35 € de protection Covea GMF)

Ainsi, au SNALC, toute adhésion inférieure à 100 € revient en réalité à ... 0 € !