



GUIDE DES ENSEIGNANTS D'EPS



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE

Pour le SNALC, la défense d'une profession commence par la reconnaissance et le respect des femmes et des hommes qui doivent l'exercer dans des conditions décentes.

Le SNALC se bat chaque jour pour obtenir un rattrapage salarial important et sans contrepartie : c'est la 1^{re} de ses revendications.

Au SNALC, il n'y a pas de syndicaliste de métier mais des militants profondément attachés à l'indépendance de leur syndicat.

snalc
de l'école au supérieur

Le SNALC se distingue des autres organisations par sa disponibilité et sa grande proximité avec ses adhérents et sympathisants.

Pour le SNALC, le succès du collectif ne peut s'entendre qu'en prenant soin des individus qui le composent et en font sa richesse.

Au SNALC, la défense des personnes nécessite une présence de terrain, courageuse et déterminée quand il s'agit d'affronter et de résoudre des situations conflictuelles, de faire cesser les pressions et abus qui se multiplient.

POUR UN MEILLEUR TRAITEMENT, VOTONS SNALC



ÉDITO

Que vous soyez professeur, agrégé, TZR, enseignant contractuel ou stagiaire d'EPS, ce guide est fait pour vous !

Véritable outil du quotidien, il répond à la plupart des questions concernant l'exercice du **métier**, la **carrière**, les **rémunérations**, la **mobilité**, les **droits** et les **obligations** des enseignants d'EPS.

Le SNALC est très attaché à l'éducation du physique et pas seulement par le physique. Une éducation qui, par des activités diversifiées, donne toute sa place au corps, à la **motricité**, aux **apprentissage moteurs**, à l'**activité physique** qui constituent le cœur du métier, la spécificité et l'utilité scolaire de notre discipline. L'EPS doit cesser de servir les intérêts intellectuels de l'école au détriment du développement corporel des élèves.

Le déclin de leurs capacités physiologiques, les effets délétères de la sédentarité, questionnent les pratiques conceptuelles et méthodologiques imposées à la discipline au détriment de ses apports uniques.

C'est tout le sens de l'action et des revendications portées par le SNALC à chaque groupe de travail ministériel auquel il participe en tant que syndicat représentatif. Programmes, enseignement de spécialité en LGT, UF2S en LP, épreuves certificatives, circulaires d'application... le SNALC est toujours présent, force de proposition, fidèle porte-parole de ses adhérents.

A propos de représentativité il faut rappeler des conséquences importantes de la loi de transformation de la Fonction publique concernant les commissions administratives paritaires (CAP). **En matière de promotion, d'avancement et de mutation les CAP**

d'EPS ont disparu. Les corps des professeurs d'EPS et CE d'EPS ne seront plus traités à part, dans des CAP et par des élus spécifiques. Ces corps intègrent des CAP considérablement élargies et hétéroclites qui regroupent tout autant les professeurs certifiés, documentalistes, de LP, agrégés, de chaires supérieures, que des CPE et des psychologues scolaires...Le jeu syndical est ainsi redéfini. Dorénavant **les P. EPS peuvent être accompagnés dans leurs projets et leurs recours par n'importe quels représentants de l'un des 6 syndicats représentatifs de l'éducation nationale, dont le SNALC**, et non plus seulement par ceux d'un syndicat spécialisé.

De nouveaux choix vous sont donc ouverts.

Syndicat représentatif, mais aussi syndicat de proximité, partout implanté, le SNALC a toute la compétence pour vous représenter, défendre la discipline et vos intérêts, de votre établissement jusqu'au ministère.

Pour en juger, le SNALC est le seul syndicat à vous offrir, **sans contrepartie d'adhésion**, ce guide EPS complet*.

Il est aussi le seul à proposer aux P. EPS une **cotisation au tarif unique de 90€**, quel que soit leur grade.

Comparez ses services, testez sa disponibilité ... vous resterez !

Laurent **BONNIN**
Secrétaire national du SNALC
chargé de l'EPS

SOMMAIRE

I- ENSEIGNER L'EPS

I-1. Vos obligations réglementaires de service (ors)	Page 6
Ventilation des services (vs) - Service horaire - Heures supplémentaires - Temps partiel Cumul d'activités - Complément de service dans un autre établissement	
I-2. Organiser l'EPS	Page 9
Coordonnateur des APSA - Emploi du temps (EDT) - Horaires élèves - Projet pédagogique EPS	
I-3. Enseigner et certifier en EPS	Page 12
Missions du professeur - Cahier de texte numérique (CTN) - Référentiel de compétences - L'EPS dans le code de l'éducation - Au collège - Au lycée général et technologique Au lycée professionnel - L'EPS adaptée	
I-4. Assurer la sécurité en EPS	Page 31
Sécurité - Contacts corporels – Vestiaires – Natation – APPN – Déplacements Sorties et voyages scolaires - Droit à l'image - Responsabilité civile et pénale - Déclaration d'accident	
I-5. AS et UNSS	Page 38
Cadre légal - Le forfait - Activités : organisation, développement et entraînement - Affiliation Véhicule personnel - Arrêter l'AS	

II- AGIR DANS L'ÉTABLISSEMENT

II-1. Ce que vous devez faire aussi	Page 42
Conseils de classe - Réunions parents-professeurs - Journée portes ouvertes - Journée de solidarité Équipes pédagogiques - Conseil d'enseignement - Livret scolaire unique (LSU) Surveillances des examens et concours	
II-2. Ce que vous pouvez faire en plus	Page 43
Le conseil d'administration - La commission permanente - Professeur principal - Le conseil pédagogique Le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) - La commission éducative Le conseil de discipline - Journées banalisées - Examens blancs - Conseils école-collège - Autres tâches	

III- CARRIÈRE, RÉMUNÉRATIONS ET MOBILITÉ

III-1. Parcours professionnel, carrière et rémunérations	Page 46
Les rendez-vous de carrière et l'avancement (PPCR) - La hors classe - La classe exceptionnelle L'échelon spécial de classe exceptionnelle (P. EPS) - Grades échelons et indices du corps des agrégés Échelons et indices du corps des biadmissibles - Grades échelons et indices du corps des P. EPS Les recours moyens de contester son appréciation - Changement de corps	
III-2. Vos indemnités communes et particulières	Page 53
L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) - Heure de vie de classe (HVC) Indemnités pour mission particulière (IMP) - Indemnités spéciales de suggestions (ISS) - Indemnités d'établissement Indemnités et remboursements jury d'examens - La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) Prise en charge de l'abonnement transport domicile-travail - Autres frais de déplacement Ensemble des diverses indemnités - Prestations familiales - Aide à l'installation des personnels de l'état (AIP) Indemnité de changement de résidence	
III-3. Votre mobilité, vos mutations	Page 61
De la suppression des capa... au suivi personnalisé - Mouvement inter-académique Mouvement intra-académique - Mouvement poste à profil (POP) Le recours moyen de contester le résultat du mouvement	



III-4. Quitter l'enseignement _____ Page **63**

Détachement – Disponibilité - Reclassement pour inaptitude
Rupture conventionnelle – Démission – Licenciement - Retraite

IV- DROITS, DEVOIRS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

IV-1. Droits de l'agent public _____ Page **69**

Liberté pédagogique - Liberté d'opinion et de conscience - Droit syndical -
Droit d'information et d'accès au dossier administratif - Droit à la déconnexion - Droit à exercer à temps partiel
Droit à des congés - Droit à la formation - Droit à exercer des recours - Droit de retrait - Droit au reclassement

IV-2. Protections de l'agent public _____ Page **74**

Protection de l'enseignement - De la santé et sécurité au travail - Contre les discriminations
En tant que témoin d'un délit ou d'un crime - De l'image et de la vie privée
Contre le harcèlement - Protection fonctionnelle

IV-3. Devoirs et obligations de l'agent public _____ Page **78**

Devoir d'obéissance hiérarchique - De responsabilité - De discrétion et de respect du secret professionnel
De neutralité - De dignité impartialité intégrité probité - De se consacrer intégralement à sa fonction
De formation - D'information - De signalement

IV-4. Discipline et sanctions _____ Page **80**

La suspension - Les sanctions

V- ABSENCES, CONGÉS ET DISPONIBILITÉS

V-1. Absences _____ Page **82**

Pour raison syndicale - Pour formation - Pour motif familial ou personnel

V-2. Disponibilités _____ Page **84**

Principe - Les différents cas de disponibilité - La mise en disponibilité d'office

V-3. Les congés de maladie _____ Page **85**

Le jour de carence - Maladie ordinaire - Longue maladie - Longue durée
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) - Temps partiel thérapeutique (TPT)

VI- AUTRES STATUTS ET MISSIONS

VI-1. Stagiaire _____ Page **88**

Quotité de service - Bien débiter - Missions droits et devoirs des professeurs stagiaires
Aides primes et salaires - La titularisation - La première mutation

VI-2. TZR (titulaire sur zone de remplacement) _____ Page **91**

Missions et obligations du TZR - Indemnité de sujétion spéciale remplacement (ISSR)
Frais de déplacement - Autres primes et indemnités

VI-3. Contractuel _____ Page **94**

Recrutement spécifique en EPS - Contrat à durée déterminée – Service – Rémunération
Missions droits et devoirs des enseignants contractuels - Évolution et perspectives

VII- ÊTRE ADHÉRENT AU SNALC _____ Page **97**

Ce guide sera régulièrement réactualisé mais dans sa version électronique téléchargeable à l'adresse
Snalc.fr/enseignants-deps

I- ENSEIGNER L'EPS

I-1. VOS OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE SERVICE (ORS)

VENTILATION DES SERVICES (VS)

LA VENTILATION DES SERVICES

C'est le document qui détaille votre service : classes ou groupes en charge, heures correspondantes, pondérations, heures supplémentaires année, heure(s) de décharge ...

Il doit vous être soumis dans le courant du mois d'octobre pour que vous puissiez en vérifier l'exactitude : vous le signez avant renvoi au rectorat par le chef d'établissement. Vérifiez-le très soigneusement, il est déterminant pour votre traitement !

LES ÉLÉMENTS QUI DOIVENT APPARAÎTRE

- Pour chaque classe ou groupe : nombre d'élèves et nombre d'heures hebdomadaires,
- Pondérations (REP+, cycle terminal lycée...),
- Réduction du maximum de service de droit pour les titulaires (y compris TZR) et pour les contractuels exerçant à temps complet : 1h de décharge pour exercice sur deux communes ou dans 3 établissements différents,
- Heures supplémentaires année,
- Indemnités pour mission particulière et taux retenu.

SI VOUS CONSTATEZ DES ERREURS

Le signaler au chef d'établissement afin que la correction soit apportée.

- Si ce n'est pas possible, noter « lu et pris connaissance le ... » et ajouter en rouge « voir courrier ci-joint ». Vous agrafez un courrier dans lequel vous expliquez les erreurs constatées.
- Faites une copie avant de le remettre au secrétariat de votre établissement pour envoi au rectorat.

SERVICE HORAIRE

Décret 2014-940 du 20-10-2014 et circulaire 2015-057 du 29-04-2015

- Les professeurs d'EPS (P. EPS) et Chargés d'Enseignement d'EPS (CE. EPS) doivent 20 h, dont 3 h d'Association Sportive forfaitaires obligatoires et non divisibles. Il en est de même pour les contractuels, ainsi que pour les TZR,
- Les agrégés d'EPS ont un service de 17 h, dont 3 h d'AS.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Toute heure au-delà des ORS inscrite à l'emploi du temps est rémunérée en heures supplémentaires annuelles (HSA). Toute heure supplémentaire effectuée ponctuellement est payée en heure supplémentaire effective (HSE)

Depuis le *décret 2019-309 du 11-4-2019* l'ensemble des enseignants peuvent être tenus d'assurer, dans l'intérêt du service **deux heures supplémentaires hebdomadaires** en sus de leur maximum de service.

CAS DE DÉROGATION

- en cas d'empêchement pour raison de santé (*article 4 Décret 2014-940 du 20-10-2014*), sur simple certificat médical.
- en cas de parent isolé avec enfant ou de conjoint handicapé invalide.

CAS DES SERVICES À TEMPS PARTIEL

Les collègues en temps partiel pour lesquels les heures supplémentaires annuelles (HSA) étaient interdites et les heures supplémentaires effectives (HSE) étaient autorisées voient ces conditions modifiées.

Le *décret 2021-1326 du 12-10-2021* relatif aux heures supplémentaires effectuées par les personnels enseignants titulaires du second degré autorisés à travailler à temps partiel lève cette contrainte.

Il réécrit l'*article R911-6 du code de l'éducation* :

Alors qu'antérieurement les enseignants exerçant à temps partiel pouvaient réaliser des heures supplémentaires « *exceptionnellement* » et « *pour une période inférieure à la durée de l'année scolaire* », dorénavant les enseignants à temps partiel peuvent « *effectu(er) à leur demande, des heures complémentaires d'enseignement excédant les maxima des services résultant de la quotité de travail à temps partiel.* »

En d'autres termes des HSA peuvent être attribuées dans le cadre d'un service à temps partiel.

Cependant elles ne peuvent être imposées au titre des 2 HSA hebdomadaires imposées au temps plein.

L'*article R911-6* en fixe les limites :

« *Pour chaque mois, la rémunération de ces heures ne doit pas être supérieure au montant résultant de la différence entre le traitement mensuel net afférent à l'exercice à temps plein des fonctions et celui correspondant à la quotité de travail à temps partiel prévue à l'alinéa précédent.* »

Pour plus d'informations consultez :

[Missions et obligations réglementaires de service des enseignants des établissements publics d'enseignement du second degré | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports](#)



HEURES SUPPLÉMENTAIRES (AU 1^{ER} JANVIER 2020)

Catégories	Code - taux DCP	ORS	1 ^{ère} HSA année	1 ^{ère} HSA / mois	HSA suivante année	HSA suivante / mois	HSE	H. Interr.
Agrégés hors-classe et classe exceptionnelle	2	11	2 989,70	332,18	2 491,52	276,83	86,51	-
	3	15	2 192,45	243,61	1 827,12	203,01	63,44	-
	4	17	1 934,51	214,94	1 612,16	179,12	55,97	-
Agrégés classe normale	10	15	1 993,22	221,47	1 661,02	184,56	57,67	-
	11	17	1 758,72	195,41	1 465,60	162,84	50,88	-
Cert. PLP H CL et CL EXC	78	18	1 517,36	168,60	1 264,47	140,50	43,91	-
Professeurs d'EPS HC	79	20	1 365,63	151,74	1 138,02	126,44	39,51	-
Certifiés classe normale	14	18	1 379,42	153,27	1 149,52	127,72	39,91	-
Prof. d'EPS classe normale	15	20	1 241,48	137,94	1 034,57	114,95	35,92	-
Adjoints d'enseignement	25	18	1 157,36	128,60	964,6	107,18	33,49	-
	26	20	1 041,24	115,73	868,14	96,46	30,14	-
PEGC et CE EPS classe exceptionnelle et hors-classe	85	18	1 254,75	139,42	1 045,68	116,19	36,3	-
	86	19	1 188,71	132,08	990,6	110,07	34,39	-
	87	20	1 129,28	125,48	941,07	104,56	32,67	-
PEGC et CE EPS classe normale	38	18	1 140,68	126,74	950,57	105,62	33	-
	83	19	1 080,65	120,07	900,54	100,06	31,27	-
	84	20	1 026,62	114,07	855,52	95,06	29,7	-
MA 1^{ère} catégorie	47	18	1 110,80	123,42	925,67	102,85	32,14	-
MA 2^{ème} catégorie	54	18	996,61	110,73	830,51	92,28	28,83	-
Contractuel 1^{ère} catégorie	122	18	1 319,72	146,64	1 099,77	122,20	38,19	-
Contractuel 2^{ème} catégorie	119	18	1 221,11	135,68	1 017,59	113,07	35,33	-

TEMPS PARTIEL

POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Article L612-1 et L621-2 du code général de la fonction publique (CGFP)

« Le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. »

« Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration. » (L612-2)

DE DROIT

Se reporter à la section **IV-1. DROITS DE L'AGENT PUBLIC, DROIT À EXERCER À TEMPS PARTIEL.**

ANNUALISÉ

Art D911-10 du code de l'éducation

« Les dispositions du décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État sont applicables aux personnels relevant du ministre chargé de l'éducation sous réserve des dispositions de l'article R. 911-11. »

Voir aussi *note de service 2004-029 du 16-2-2004*

Les agents effectuant un temps partiel annualisé perçoivent une rémunération lissée mensuellement sur l'année. Ainsi, l'agent percevra tout au long de l'année le même traitement mensuel quelle que soit la quotité de travail qu'il aura effectuée sur le mois considéré.

CUMUL D'ACTIVITÉS

UNE INTERDICTION DE MANIÈRE GÉNÉRALE

Article L123-1 du CGFP

« L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8 »

DES DÉROGATIONS ET DES ACTIVITÉS SOUMISES À AUTORISATION

Ces activités sont très encadrées par l'administration. Par ailleurs elles ne sont **pas de droit** et toujours soumises à condition et à autorisation.

Art L123-7 du CGFP

« L'agent public **peut être** autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. (...) ».

Décret 2020-69 du 30-1-2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Les articles 6 à 17 de ce décret précisent l'exercice du cumul d'activités et notamment la liste des activités accessoires à l'*article 11*.

L123-8 du CGFP

« L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, **sous réserve des nécessités** de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. (...) »

Cependant une dérogation importante à ces principes est possible et prévue par l'article ci-après.

Elle permet par exemple de donner des cours particuliers dans son champ disciplinaire.

Art L123-3 du CGFP

« **L'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions.** »

COMPLÉMENT DE SERVICE DANS UN AUTRE ÉTABLISSEMENT

RÉDUCTION DU TEMPS DE SERVICE

Circulaire 2015-057 du 29-4-2015

Un enseignant ne pouvant assurer la totalité de son service hebdomadaire dans son établissement d'affectation peut se voir imposer de le compléter dans un ou deux autre(s) établissement(s). Dans ces cas, cet enseignant bénéficie d'une réduction :

- 1 heure de réduction de service en cas de complément dans un second établissement situé dans une commune différente de celle de l'établissement d'affectation ;
- 1 heure de réduction de service en cas de complément dans deux autres établissements, y compris s'ils sont situés dans la même commune que l'établissement d'affectation. Toutefois, des établissements appartenant à une même cité scolaire sont considérés comme constituant un même établissement.

En tout état de cause, le maximum de réduction de service pouvant être attribué à un enseignant au titre d'un service dans un ou deux autre(s) établissement(s) est d'une heure.

Cette réduction de service bénéficie, dans les mêmes conditions, aux **TZR** régis par le *décret 99-823 du 17-09-1999*, dès lors qu'ils sont affectés à l'année et qu'ils exercent dans plusieurs établissements.



FRAIS DE DÉPLACEMENT

Décret 2006-781 du 3-7-2006 - Arrêté d'application du 20-12-2013 et circulaire 2015-228 du 13-1-2016.

Les personnels titulaires ou non titulaires, employés à temps plein ou à temps partiel, qui complètent **à l'année** leur service dans un ou plusieurs établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative, sont indemnisés de leurs frais de transport et de repas pour toute journée durant laquelle ils interviennent ainsi, en totalité ou en partie, hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale.

NB : la **résidence administrative** des intéressés correspond à la commune d'implantation de l'établissement dans lequel ils assurent la plus grande part de leurs obligations de service ou, lorsqu'ils exercent leurs fonctions à part égale dans deux établissements, à la commune d'implantation de leur établissement de rattachement administratif.

L'indemnité est calculée au vu de l'emploi du temps. Le remboursement est calculé sur la base du barème forfaitaire 2^{ème} classe de la SNCF. Lorsque l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel (pas de transport public adapté au déplacement considéré) le montant est déterminé sur la base des indemnités kilométriques.

FRAIS DE REPAS

8,75 euros lorsque l'agent est contraint de prendre son repas hors de ses résidences administrative et familiale entre 11h et 14h.

I-2. ORGANISER L'EPS

COORDONNATEUR DES APSA

Décret 2015-475 du 27-4-2015 et circulaire 2015-058 du 29-4-2015

RÔLE

« Le coordonnateur des APSA

- anime le **travail pédagogique** collectif des enseignants d'EPS ;
- coordonne, auprès du chef d'établissement qu'il assiste, la mise en place de l'ensemble des APSA et la confection des **emplois du temps** des professeurs de la discipline, en veillant à l'utilisation optimale des **installations** et à la concordance des horaires d'utilisation avec les disponibilités en terrains, gymnases, piscines, etc. ;
- coordonne l'élaboration du **projet pédagogique** en EPS et son insertion dans le projet d'établissement et contribue à la définition des progressions qui seront suivies par les différentes classes, en s'appuyant sur les réunions de travail collectif nécessaires ;
- informe l'équipe des professeurs de la discipline sur l'ensemble des questions les intéressant au sein de l'établissement ;
- coordonne la mise en œuvre de projets interdisciplinaires ;

- organise la mise en place des **certifications** en matière d'activités physiques, sportives et artistiques. »

MODALITÉS D'APPRECIATION DES BESOINS DU SERVICE

La mission de coordonnateur des activités physiques, sportives et artistiques est mise en place dès lors qu'exercent dans l'établissement au moins **3 enseignants** d'EPS, assurant au moins **50 heures** de service hebdomadaire.

RÉMUNÉRATION ET CALCUL DES IMP

• Principe

« Taux annuel de 1 250 € à de 2 500 € si l'établissement compte plus de quatre enseignants d'EPS (en ETP, équivalent temps plein). »

C'est donc en postes mais aussi en ETP que les calculs doivent se faire.

Les ETP se fondent sur les ORS de chaque corps (20h pour CE et PEPS 17h pour agrégés, les heures d'AS sont donc comprises). Il faut ensuite comptabiliser les heures postes et les HSA (dépassement du maxima de service dans l'intérêt du service).

Se reporter aussi à la **section I-1. VOS ORS, SERVICE HORAIRE**. *Décret 2014-940 du 20-10-2014*

Et à la **section III-2. VOS INDEMNITÉS COMMUNES ET PARTICULIÈRES, IMP**.

• Exemple pour 4 P. EPS

Des problèmes peuvent se poser dans les situations à 4 postes avec des HSA, des corps et donc des maxima de services différents, des sous-services ou services partagés.

4 P. EPS = **1IMP**

4 P. EPS + 1 BMP EPS (4h) + 0 HSA = **2 IMP**, car si PLUS de 4 postes (en ETP) alors 2 IMP : *circulaire 2015-058 du 29-4-2015*.

Même situation donc si 4 P. EPS + 4 HSA = 2 IMP, car calculé en ETP on passe de 80 à 84h.

Dans le cas de 4 P. EPS, il faut dépasser 80h pour obtenir la 2^{ème} IMP

• Exemple pour 4 enseignants dont 2 agrégés

2 P. EPS + 2 AGR EPS = **1IMP**

Suivant le même principe 2 P. EPS + 2 AGR EPS + 4HSA = 2 IMP pour 78h

Dans ce cas il faut seulement dépasser 74h pour obtenir la 2^{nde} IMP

• Autre exemple :

5 P. EPS dont 3 Temps pleins (60h) + 1 mi-Temps (10h) et 1 BMP (4h) = 1IMP car la totalité des heures (74h) est inférieure à la somme des maxima de service qui représente ici 80h pour 4 postes de PEPS.

IMP OU ALLÈGEMENT DE SERVICE POSSIBLE

Décret 2014-940 du 20-10-2014 relatif aux obligations de service
« Les enseignants exerçant ces missions peuvent bénéficier d'un **allègement de leur service d'enseignement** attribué sur **décision du recteur** de l'académie. Lorsque la mission est réalisée au sein de l'établissement, la décision du recteur intervient après **proposition du conseil d'administration** de l'établissement d'affectation de l'enseignant ».

EMPLOI DU TEMPS (EDT)

CONTRAINTES D'HORAIRES ET DE GROUPEMENTS

Circulaire 76-263 du 24-8-1976

• Contraintes horaires

- Le nombre d'heures d'enseignement (AS non comprise) en EPS effectué par un enseignant d'EPS ne soit pas être supérieur à **6h par jour**,
- Veiller à une **répartition équilibrée des horaires d'enseignement** sur la semaine au bénéfice des personnels et des élèves,
- Respecter un intervalle d'au moins **24 heures** entre chaque cours pour une même classe,
- Afin de faciliter le travail en équipe, une plage horaire d'**une ou deux heures peut être libérée** de tout enseignement durant la semaine afin de permettre aux enseignants de se concerter.

• Contraintes de groupement

- **Un enseignant-une classe**, est un principe à privilégier pour des raisons de responsabilités, de cohérence et de suivi. Ponctuellement, la constitution de groupes particuliers mélangeant plusieurs classes peut s'effectuer dans certains cycles d'enseignement ; dans ce cas, les équipes en informent leur administration et les familles des modalités précises de cette organisation pédagogique particulière, intégrée dans le projet EPS.
- **La mixité** : Le groupe classe est le mode de groupement des élèves de référence. La mixité est une des conditions pour atteindre les objectifs éducatifs de

Le SNALC demande l'attribution systématique de l'IMP (fractionnable en moitié ou en quart) dès 2 ETP pour répondre aux nécessités d'organisation des APSA, des équipements, de construction du projet EPS.

respect et de lutte contre toute forme de discrimination (BO HS n° 10 du 2-11-2000, *De la mixité à l'égalité*).

PRIORITÉ AUX EDT D'EPS

Note de service 82-023 du 14-1-1982

• Une priorité parfois reconnue au niveau académique

- Sur le [site EPS de l'académie d'Orléans-Tours](#) il est clairement écrit « l'organisation de l'enseignement de l'EPS est souvent complexe dans les établissements dans la mesure où la discipline est dépendante de la disponibilité des infrastructures sportives ».
- Les programmes (obsolètes) du collège de 2009, sont encore cités :

B.O. spécial n2, 19-2-2009

L'EPS « fait ainsi peser sur la communauté éducative des exigences structurelles et fonctionnelles qui doivent être perçues non pas comme un privilège, mais comme une condition indispensable à la mise en œuvre du programme de la discipline d'enseignement ».

Note de service 82-023 du 14-1-1982

Il est affirmé que « les contraintes liées à l'utilisation des installations sportives justifient **la priorité chronologique accordée à l'EPS dans la confection des emplois du temps des établissements** ».

- Dans l'académie de Dijon le « Guide réglementaire de l'EPS » reprend aussi mot pour mot cet extrait de la *note de service de 1982*.

• Une priorité devenue incertaine au niveau national

Cette priorité existait encore récemment dans les programmes. En 2010 elle était ainsi formulée pour les LGT : « L'EPS fait peser sur la communauté éducative



des exigences structurelles (emploi du temps des disciplines, alignement de divisions) et fonctionnelles (constitution de groupes de besoin, de niveau) qui doivent être perçues non pas comme un privilège à accorder aux personnels enseignants d'EPS, mais comme une condition indispensable à la mise en œuvre et à la réussite du programme de la discipline d'enseignement ».

Elle a été récemment supprimée et aucune priorité n'est plus maintenant perceptible dans les programmes de 2019 !

Cette perte n'est pas anodine et sans conséquences...

Un **projet de circulaire ministérielle paru en 2019**, heureusement abandonné, modifiait la **circulaire 76-263 du 24-8-1976** relative aux EDT d'EPS. Il prévoyait que « dans le second degré, l'organisation de cet enseignement (devait) être conçue selon un principe **d'équilibre entre tous les enseignements** » et que « cet enseignement se déroulerait prioritairement l'après-midi ».

HORAIRES ÉLÈVES

COLLÈGE (ET SEGPA)

- **Classe de 6^{ème} cycle 3** : 4h hebdomadaires.
- **Classes de 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème}-cycle 4** : 3h hebdomadaires.
- **Classes de SEGPA** : L'horaire minimal est identique à celui du collège. 4H en 6^{ème} et 3h pour les niveaux du cycle 4.

Il est généralement d'usage de **fractionner les horaires** :

- **en 6^{ème}** : deux fois 2 heures ;
- **en 5^{ème}, 4^{ème}, 3^{ème}** : en deux fois 1h30 par semaine ou en alternance 2h en semaine 1 et 4h en semaine 2, ou encore 2h pour un semestre et 4h pour l'autre.

Pour faciliter certaines adaptations une **capitalisation des heures** est possible pour permettre la mise en place de dispositifs particuliers comme un stage d'activités de pleine nature ou de natation.

LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE (ET CPGE)

- **Seconde, première et terminale** : 2 h hebdomadaires
- **CPGE** : 1^{er} et 2nde année, 2h hebdomadaires

LYCÉE PROFESSIONNEL

Avec la réforme de la voie professionnelle les horaires évoluent progressivement sur une période de 3 ans.

- **Seconde** : Passage de 2h à 2h30 hebdomadaires (en 2019-20)
- **Première** : Passage de 3h à 2h30 hebdomadaires (en 2020-21)
- **Terminale** : Passage de 3h à 2h30 hebdomadaires (en 2021-22)

Il n'est pas possible de mutualiser les heures d'enseignement sur plusieurs niveaux de scolarité.

La répartition hebdomadaire de l'horaire annuel relève de l'autonomie des établissements.

Il ne reste donc plus que la note de service 82-023 du 14-1-1982 qui établit cette priorité. De nombreuses académies continuent d'y faire référence. Depuis 1982 (loi de décentralisation) les notes de service relatives à ces organisations ne proviennent plus du ministère mais des rectorats et des Inspections pédagogiques régionales. Il faut donc avant tout vérifier les **recommandations académiques**. Parfois elles reconnaissant cette priorité aux équipes, essentielle pour la construction des EDT.

En absence de ce soutien et face à des chefs d'établissement peu compréhensifs, il reste les textes relatifs au rôle du coordonnateur des APSA qui insistent sur la **co-construction des EDT entre l'équipe pédagogique et la direction**.

Pour aller plus loin, lire le point de vue du SNALC sur ce sujet : [EPS en LP : une grande perte pour de maigres économies – SNALC - Et attention au hold-up sur les heures d'EPS dans le TRMD en LP](#)

PROJET PÉDAGOGIQUE EPS

PRÉSENTATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Même si elle ne le cite pas directement, la circulaire de 2004 invite à la présentation du projet EPS au CA.

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« Il apparaît donc particulièrement souhaitable que l'ensemble des **conditions particulières de l'EPS**, ainsi que les initiatives que les enseignants peuvent être amenés à prendre, soient **portées à la connaissance des parents d'élèves et des personnels de l'établissement**. Cette information contribuera également à intégrer encore davantage l'**EPS et le sport scolaire** dans le projet de l'établissement ».

Pour cela, « il convient, en premier lieu, d'utiliser les ressources offertes par le cadre institutionnel et en particulier le **conseil d'administration** qui doit pouvoir être informé et débattre de ces questions. »

AU COLLÈGE

BO Spécial n°11 du 26-11-2015

« Au collège, un projet pédagogique définit un parcours de formation équilibré et progressif, adapté aux caractéristiques des élèves, aux capacités des matériels et équipements disponibles, aux ressources humaines mobilisables ».

AU LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE (LGT)

Arrêté du 17-1-2019 publié au BO spécial n°1 du 22-1-2019

« Dans l'établissement, l'équipe pédagogique d'EPS a la responsabilité de concevoir, partager et mettre en œuvre le projet pédagogique disciplinaire.

Le projet pédagogique d'EPS, qui est **obligatoire**, s'inscrit dans le projet d'établissement, dont il prend en compte les axes principaux, et contribue à la réalisation du contrat d'objectifs. Il est le fruit d'une **conception collective** et engage la responsabilité de l'ensemble de l'équipe pédagogique d'EPS. Sa rédaction concertée spécifie et formalise la politique éducative de l'établissement en matière d'EPS. »

Se reporter à la **section I-2. ORGANISER L'EPS, COORDONNATEUR DES APSA.**

AU LYCÉE PROFESSIONNEL

Arrêté du 3-4-2019 paru au BO n°5 du 11-5-2019

« Dans l'établissement, l'équipe d'EPS conçoit le projet pédagogique disciplinaire en cohérence avec le projet d'établissement et le contrat d'objectifs qui l'accompagne.

Le projet d'EPS est obligatoire, il définit des objectifs et les moyens pour les atteindre à partir de l'analyse des Caractéristiques du public scolaire. Il spécifie les AFLP pour chaque APSA de l'offre de formation. »

« Le projet pédagogique est conçu et partagé pour :

- Garantir des conditions d'enseignement optimales ;
- Exploiter les usages du numérique dans les apprentissages en EPS ;
- Proposer des traitements didactiques adaptés aux élèves à besoins particuliers ;
- Gérer les inaptitudes ;
- Intégrer des organisations singulières ;
- Permettre un travail interdisciplinaire notamment avec le programme de prévention-santé-environnement (PSE) ».

I-3. ENSEIGNER ET CERTIFIER EN EPS

MISSIONS DU PROFESSEUR

L'action professionnelle des enseignants d'EPS s'inscrit depuis 1997 dans un ensemble de **missions larges qui dépassent le simple cadre de leur discipline.**

Article L912-1 du code de l'éducation :

« Les enseignants sont **responsables** de l'ensemble des activités scolaires des élèves. Ils travaillent au sein d'**équipes pédagogiques** ; celles-ci sont constituées des enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire et des personnels spécialisés, notamment les psychologues scolaires dans les écoles. Les personnels d'éducation y sont associés. Le **travail transversal et pluridisciplinaire** ainsi que l'innovation pédagogique sont encouragés.

Les enseignants apportent une **aide au travail personnel des élèves** et en assurent le suivi. Ils procèdent à leur évaluation. Ils les conseillent dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation qui veillent à favoriser la mixité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux filières de formation. Ils participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage.

Les enseignants **tiennent informés les parents** d'élèves et les aident à suivre la scolarité de leurs enfants.

Ils contribuent à la continuité de l'enseignement sous l'autorité du chef d'établissement en assurant des enseignements complémentaires.

Leur formation les prépare à l'ensemble de ces missions. »





Circulaire 97-123 du 23-5-1997

Le professeur a pour mission d'**instruire** les jeunes qui lui sont confiés, de contribuer à leur **éducation** et de leur assurer une **formation** en vue de leur insertion sociale et professionnelle.

EXERCER SA RESPONSABILITÉ AU SEIN DU SYSTÈME ÉDUCATIF

- Situer son action dans le cadre de la mission que la loi confère au service public d'éducation,
- Contribuer au fonctionnement et à l'évolution du système éducatif.

EXERCER SA RESPONSABILITÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT

- Prendre en compte les caractéristiques de son établissement et des **publics d'élèves**,
- Il est partie prenante du **projet d'établissement** qu'il contribue à élaborer et qu'il met en œuvre,
- Il confronte ses démarches, dans une perspective d'harmonisation et de **cohérence**, avec celles de **ses collègues**,
- Il est membre d'une ou plusieurs équipes pédagogiques et éducatives. Il est préparé à **travailler en équipe** et à conduire avec d'autres des actions et des projets,
- Le professeur doit pouvoir établir un **dialogue constructif avec les familles**,
- Il participe au suivi, à l'**orientation et à l'insertion des élèves** en collaboration avec les autres personnels, d'enseignement, d'éducation et d'orientation,
- Il est préparé à établir des relations avec des **partenaires extérieurs** auprès desquels il peut trouver ressources et appui pour son enseignement comme pour réaliser certains aspects du projet d'établissement.

EXERCER SA RESPONSABILITÉ DANS LA CLASSE

- **Connaître sa discipline** : situer l'état actuel de sa discipline, à travers son histoire, ses enjeux épistémologiques, ses problèmes didactiques et les débats qui la traversent. Il a réfléchi à la fonction sociale et professionnelle de sa discipline, à sa dimension culturelle et à la manière dont elle contribue à la formation des jeunes ... il a une responsabilité dans l'acquisition de la maîtrise orale et écrite de la langue française et dans le développement des capacités d'expression et de communication des élèves ... conscient de la nécessité de poursuivre sa propre formation tout au long de sa carrière pour compléter et actualiser ses connaissances,
- **Savoir construire des situations d'enseignement et d'apprentissage** : concevoir, préparer, mettre en œuvre et évaluer des séquences d'enseignement qui s'inscrivent dans un projet pédagogique ; dans le cadre des programmes et à partir des acquis et des besoins des élèves, fixer les objectifs à atteindre et déterminer les étapes nécessaires à l'acquisition progressive des méthodes ainsi que des savoirs et savoir-faire prescrits ; prévoit des démarches et situations variées adaptées aux objectifs qu'il s'est fixés et à la diversité de ses élèves,
- **Savoir conduire la classe** : Le professeur a la responsabilité de créer dans la classe les conditions favorables à **la réussite de tous** ; favoriser la **participation active** des élèves, obtenir leur adhésion aux règles collectives, être garant du bon ordre et d'un climat propice à un travail efficace ; Il favorise les **situations interactives** et sait mettre en place des **formes collectives de travail** et d'apprentissage ; Il a conscience que ses attitudes, son comportement constituent un exemple et une référence.

CAHIER DE TEXTE NUMÉRIQUE (CTN)

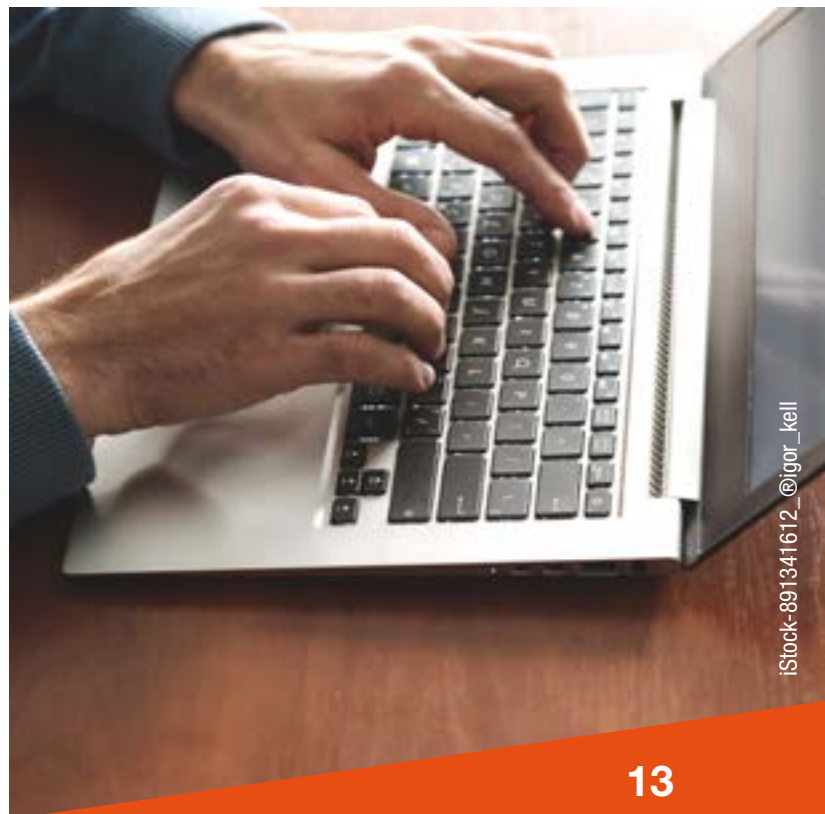
Circulaire 2010-136 du 6-9-2010

« La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre, par l'ensemble des établissements scolaires, du cahier de textes numérique. Il se substitue aux cahiers de textes sous forme papier à compter de la rentrée 2011.

L'occasion est ainsi donnée de rappeler aux chefs d'établissement et aux professeurs l'importance qui s'attache au cahier de textes de classe qui, même dématérialisé constitue un document officiel, à **valeur juridique** ».

« Ils pourront être consultés par les enseignants, les conseils d'enseignement, le conseil pédagogique, les conseils de classe et les corps d'inspection. Ils seront ensuite **archivés et conservés pendant une durée de cinq ans** ».

En dehors de cette circulaire qui s'adresse à tous les enseignants de toutes les disciplines, des précisions spécifiques à l'EPS sont souvent définies localement par les Inspections pédagogiques régionales.../...



Le **SNALC** affirme qu'en EPS **nos obligations de surveillance, de gestion de la sécurité et les outils disponibles ne nous permettent pas de remplir le CTN en classe** comme il est fait dans les autres matières. Par ailleurs le CTN présente un cadre d'écriture peu opérationnel qui ne correspond pas aux outils de formalisation utiles à la profession. Son **remplissage inadapté et a posteriori, double les temps de formalisation** des leçons et des cycles existants sur d'autres support et bien plus complets.

Il constitue un réel **surcoût de travail dont l'utilité est très discutable** :

- Concernant le travail scolaire des élèves à effectuer en dehors de l'école, il ne correspond pas au besoin de la discipline.
- Enfin **sa nécessité juridique est questionnable**.

En cas d'accident par exemple la déclaration à remplir requiert une description détaillée de la situation pédagogique qui peut être largement complétée par tous les documents de préparation de l'enseignant (projets de classe, de cycle, EPS, leçons et bilans) ainsi que par des témoignages. Ils auront une bien plus grande valeur juridique que des copier/coller de documents ou de fichiers déjà existants ou que la trace sommaire rédigée dans le CTN après les cours et modifiable à souhait.

Le **SNALC** préconise de renseigner en priorité dans le CTN les protocoles et les consignes de sécurité présentés aux élèves et accessibles aux familles. Il défend la **liberté pédagogique** des enseignants et l'utilisation du CTN comme un outil possible s'il s'avère utile et non comme une **contrainte formelle et arbitraire**.

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Les compétences attendues des enseignants d'EPS dépassent le cadre de l'enseignement de leur discipline. Elles renvoient à des orientations éducatives larges comme les **14 compétences communes** partagées par de nombreux personnels et à des savoir-faire plus spécifiques comme les **5 compétences disciplinaires** relatives aux enseignants.

Arrêté du 1-7-2013 - Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation

14 COMPÉTENCES COMMUNES À DIVERSES CATÉGORIES DE PERSONNELS

• Les professeurs et les personnels d'éducation, acteurs du service public d'éducation

- Faire partager les valeurs de la République
- Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école.

• Les professeurs et les personnels d'éducation, pédagogues et éducateurs au service de la réussite de tous les élèves

- Connaître les élèves et les processus d'apprentissage,
- Prendre en compte la diversité des élèves,
- Accompagner les élèves dans leur parcours de formation,
- Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques,
- Maîtriser la langue française à des fins de communication,
- Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier,
- Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier.

• Les professeurs et les personnels d'éducation, acteurs de la communauté éducative

- Coopérer au sein d'une équipe,

- Contribuer à l'action de la communauté éducative,
- Coopérer avec les parents d'élèves,
- Coopérer avec les partenaires de l'école,
- S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

5 COMPÉTENCES COMMUNES À TOUS LES PROFESSEURS

• Les professeurs, professionnels porteurs de savoirs et d'une culture commune

- Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
- Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement

• Les professeurs, praticiens experts des apprentissages

- Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves
- Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves
- Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

L'EPS DANS LE CODE DE L'ÉDUCATION

VISÉES DE LA LOI DE REFONDATION DE L'ÉCOLE (2013)

Loi 2013-595 du 8-7-2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République

Elle réorganise le système éducatif et les politiques scolaires, modifiant le code de l'Éducation.

Article L111-1 du code de l'Éducation

« L'éducation est la **première priorité nationale**. Le service public de l'éducation est conçu et **organisé en fonction des élèves** et des étudiants. Il contribue à **l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités sociales et territoriales** en matière de réussite scolaire et éducative. Il reconnaît que tous les enfants partagent la capacité d'apprendre et de progresser. Il veille à la **scolarisation inclusive de tous les enfants**, sans aucune distinction. Il veille également à la **mixité sociale**



des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement. Pour **garantir la réussite de tous**, l'école se construit avec la **participation des parents**, quelle que soit leur origine sociale. Elle s'enrichit et se conforte par le dialogue et la coopération entre tous les acteurs de la communauté éducative ».

- **Article L121-1** « Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir **connaissances et méthodes de travail**. Ils contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. Ils concourent à l'éducation à la responsabilité civique ... L'éducation artistique et culturelle ainsi que **l'éducation physique et sportive** concourent directement à la formation de tous les élèves ».

Pour le **SNALC**, l'application uniforme à toutes les **disciplines** des orientations du **code de l'éducation** depuis les années 2000, visant une mise en synergie des matières pour atteindre certaines visées éducatives transversales est **un vrai problème pour l'EPS**.

Si ces visées essentiellement méthodologiques, verbales et conceptuelles, s'appliquent assez aisément à la plupart des matières de l'esprit elles détournent l'éducation du **corps**, et font perdre une grande partie de sa spécificité à la discipline.

La déclinaison formelle des 5 piliers du **socle commun** en 5 objectifs généraux de l'EPS, avec ses conséquences, en est un parfait exemple.

Le **SNALC** n'est pas opposé à une éducation **par** le physique. Elle est évidente, inhérente à l'EPS et complémentaire. L'EPS peut contribuer à certaines finalités scolaires et de façon certaine à des finalités éducatives. Cependant il n'est pas acceptable que ces finalités méthodologiques, gestionnelles, s'imposent majoritairement à la discipline au détriment d'une éducation **du** physique qui devrait demeurer prioritaire.

Le **SNALC** dénonce cette **mise en conformité arbitraire** de l'EPS, qui explique son opposition à une grande partie des programmes.

Le **SNALC** revendique une bien meilleure prise en compte de la **spécificité motrice, physique, corporelle, unique** de notre discipline qui devrait amplement suffire à **garantir son utilité sociale et sa légitimité scolaire**.

PLACE ET MISSIONS DE L'EPS DANS LE CODE DE L'ÉDUCATION

- **Article L121-5** « L'éducation physique et sportive et le sport scolaire et universitaire contribuent à la rénovation du système éducatif, à la **lutte contre l'échec scolaire**, à l'éducation à la **santé** et à la **citoyenneté** et à la **réduction des inégalités** sociales et culturelles. Les contenus et l'enseignement de l'éducation physique et sportive sont de la responsabilité de l'éducation nationale. Le sport scolaire participe de la nécessaire complémentarité avec les pratiques périscolaires et extrascolaires en lien avec les projets éducatifs territoriaux et les partenariats avec le mouvement sportif associatif ».
- **Article L312-1** « L'État est responsable de l'enseignement de l'éducation physique et sportive, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'éducation ».
- **Article L312-2** « **Après les concertations nécessaires**, le ministre chargé de l'éducation définit les programmes scolaires de l'éducation physique et sportive. Cet enseignement est sanctionné par des examens et concours compte tenu des indications médicales ».

Le **SNALC** dénonce le **faux semblant des concertations** visant à établir les programmes. Certes elles ont bien été organisées mais l'écoute réelle des représentants des personnels est plus que limitée. Le **dialogue social est instrumentalisé** et sert essentiellement de caution légale à la construction des programmes.

Pour aller plus loin consultez [La fabrique dogmatique des programmes d'EPS – SNALC](#)

- **Article L312-3** « L'enseignement de l'éducation physique et sportive est dispensé dans les écoles maternelles et élémentaires et dans les établissements d'enseignement du second degré et d'enseignement technique. Il est assuré :

1° Dans les écoles maternelles et élémentaires, par les enseignants du premier degré, réunis en équipe pédagogique. Ceux-ci acquièrent une qualification pouvant être dominante en éducation physique et sportive pendant leur formation initiale ou continue. Toutefois, un personnel agréé et disposant d'une qualification définie par l'État peut assister l'équipe pédagogique, avec son accord et sous la responsabilité de celle-ci

2° Dans les établissements du second degré, par les **personnels enseignants d'éducation physique et sportive** ».

- **Article D312-1** « L'éducation physique et sportive figure au programme et dans les horaires, à tous les degrés de l'enseignement public. Elle s'adresse à **l'ensemble des élèves**. Elle doit être **adaptée à l'âge et aux possibilités individuelles**, déterminées par un contrôle médical ».

VISÉES DE LA LOI POUR UNE ÉCOLE DE LA CONFIANCE (2019)

La **loi 2019-791 du 26-7-2019 pour une école de la confiance** compte 63 articles qui modifient à leur tour le code de l'éducation.

Pour l'essentiel le guide retient :

- **L'article L111-3-1 du code de l'éducation**, Codification de

l'article 1 de la loi, il institue qu'un « lien de confiance qui doit unir les élèves et leur famille au service public de l'éducation », auquel contribuent « **l'engagement et l'exemplarité des personnels de l'éducation nationale** ». « Ce lien implique le respect des élèves et de leur famille à l'égard des professeurs, de l'ensemble des personnels et de l'institution scolaire. »

- **L'article L351-3** a introduit la création des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) en direction de l'école inclusive.
- **L'article L721-2** redéfinit les missions et le contenu de la formation dispensée par les INSPÉ (ex-ESPE)
- **L'article L916-1** instaure un dispositif de **préprofessionnalisation des étudiants** préparant les concours de l'enseignement ou de l'éducation, qui s'appuie sur le statut des assistants d'éducation.

AU COLLÈGE

LE SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES, DE COMPÉTENCES ET DE CULTURE (S4C)

Décret 2015-372 du 31-3-2015 relatif au socle commun de connaissances, de compétences et de culture modifiant le code de l'Éducation notamment les articles D122-1 à 3 et l'article annexe.

- **Article L122-1-1 du code éducation** « La scolarité obligatoire doit garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un **socle commun de connaissances, de compétences et de culture**, auquel **contribue l'ensemble des enseignements dispensés au cours de la scolarité**. »
- **Article L332-2** « Dans la continuité de l'école primaire et dans le cadre de l'acquisition progressive du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, tous les enfants reçoivent dans les collèges une formation secondaire accordée à la société de leur temps. Elle repose sur un **équilibre des disciplines intellectuelles, artistiques, manuelles, physiques et sportives** et permet de révéler les aptitudes et les goûts ».
- **Article D122-1** « Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture prévu à l'article L122-1-1 est composé de **cinq domaines de formation** qui définissent les grands enjeux de formation durant la scolarité obligatoire :

➤ **D1. Les langages pour penser et communiquer :** ce domaine vise l'apprentissage de la langue française, des langues étrangères et, le cas échéant, régionales, des langages scientifiques, des langages informatiques et des médias ainsi que des langages des arts et du corps ;

➤ **D2. Les méthodes et outils pour apprendre :** ce domaine vise un enseignement explicite des moyens d'accès à l'information et à la documentation, des outils numériques, de la conduite de projets individuels et collectifs ainsi que de l'organisation des apprentissages ;

➤ **D3. La formation de la personne et du citoyen :** ce domaine vise un apprentissage de la vie en société, de

l'action collective et de la citoyenneté, par une formation morale et civique respectueuse des choix personnels et des responsabilités individuelles ;

➤ **D4. Les systèmes naturels et les systèmes techniques :** ce domaine est centré sur l'approche scientifique et technique de la Terre et de l'Univers ; il vise à développer la curiosité, le sens de l'observation, la capacité à résoudre des problèmes ;

➤ **D5. Les représentations du monde et l'activité humaine :** ce domaine est consacré à la compréhension des sociétés dans le temps et dans l'espace, à l'interprétation de leurs productions culturelles et à la connaissance du monde social contemporain ».

- **Article D122-2** « Chaque domaine de formation énoncé à l'article D122-1 comprend des objectifs de connaissances et de compétences qui sont définis en annexe à la présente section. Chacun de ces domaines requiert la **contribution transversale et conjointe de toutes les disciplines** et démarches éducatives. Les objectifs de connaissances et de compétences de chaque domaine de formation et la contribution de chaque discipline ou enseignement à **ces domaines sont déclinés dans les programmes d'enseignement** prévus à l'article L311-1 et suivants. Le socle commun doit devenir une référence centrale pour le travail des enseignants et des acteurs du système éducatif, en ce qu'il définit les finalités de la scolarité obligatoire ».

PROGRAMMES

BO Spécial n°11 du 26-11-2015

• Des programmes « soclés »

Le S4C a reconditionné l'écriture des programmes de l'EPS en 2015. Les 5 domaines du socle ont alors été déclinés et définis en 5 compétences générales pour répondre au mieux au modèle à suivre.

- **Domaine 1 :** Développer sa motricité et apprendre à s'exprimer en utilisant son corps
- **Domaine 2 :** S'approprier par la pratique physique et sportive, des méthodes et outils
- **Domaine 3 :** Partager des règles, assumer des rôles et responsabilités
- **Domaine 4 :** Apprendre à entretenir sa santé par une activité physique régulière
- **Domaine 5 :** S'approprier une culture physique sportive et artistique

Le **SNALC** dénonce l'absolutisme et l'arbitraire de la mise en conformité totale de l'EPS avec l'ensemble des domaines du socle.

Il n'est pas évident que la discipline y gagne en intégration et encore moins en légitimité. Par contre elle perd assurément en pertinence et en spécificité. La transversalité (art L122-1 et D122-2) compromet largement l'équilibre recherché entre les disciplines (art L332-2).



• Des programmes « cyclés »

Arrêté du 9-11-2015 fixant les programmes d'enseignement du cycle des apprentissages fondamentaux (cycle 2), du cycle de consolidation (cycle 3) et du cycle des approfondissements (cycle 4)

Les programmes sont élaborés sur des cycles de 3 ans :

- cycle 3 de consolidation (CM1/CM2/6^{ème})
- cycle 4 des approfondissements (5^{ème}/4^{ème}/3^{ème}).

BO Spécial n°11 du 26-11-2015

« La continuité et la consolidation des apprentissages nécessitent une coopération entre les professeurs du 1^{er} et du second degré »

• Compétences travaillées

➤ D1. Développer sa motricité et construire un langage du corps

- Acquérir des techniques spécifiques pour améliorer son efficacité
- Communiquer des intentions et des émotions avec son corps devant un groupe
- Verbaliser les émotions et sensations ressenties
- Utiliser un vocabulaire adapté pour décrire la motricité d'autrui et la sienne

➤ D2. S'approprier seul ou à plusieurs par la pratique, les méthodes et outils pour apprendre

- Préparer>planifier>se représenter une action avant de la réaliser
- Répéter un geste sportif ou artistique pour le stabiliser et le rendre plus efficace
- Construire et mettre en œuvre des projets d'apprentissage individuels ou collectifs
- Utiliser des outils numériques pour analyser et évaluer ses actions et celles des autres

➤ D3. Partager des règles, assumer des règles et des responsabilités

- Respecter, construire et faire respecter règles et règlements
- Accepter la défaite et gagner avec modestie et simplicité

Pour le **SNALC** si la liaison école-collège prépare la transition entre le 1^{er} et le 2nd degré elle se traduit par un alourdissement des tâches, des réunions (conseils école-collège), la gestion d'un programme à 2 niveaux au collège. Par ailleurs cette liaison en EPS repose sur une hypothèse : celle d'un traitement du programme du cycle 3 dès le CM1 puis au CM2 ce qui est loin d'être évident et effectif. Les professeurs des écoles étant non spécialistes et très peu formés en EPS.

- Prendre et assumer des responsabilités au sein d'un collectif pour réaliser un projet ou remplir un contrat
- Agir avec et pour les autres, en prenant en compte les différences

➤ D4. Apprendre à entretenir sa santé par une activité physique régulière

- Connaître les effets d'une pratique physique régulière sur son état de bien-être et de santé
- Connaître et utiliser des indicateurs objectifs pour caractériser l'effort physique
- Évaluer la quantité et qualité de son activité physique quotidienne dans et hors l'école
- Adapter l'intensité de son engagement physique à ses possibilités pour ne pas se mettre en danger

➤ D5. S'approprier une culture physique sportive et artistique pour construire progressivement un regard lucide sur le monde contemporain

- S'approprier, exploiter et savoir expliquer les principes d'efficacité d'un geste technique
- Acquérir les bases d'une attitude réflexive et critique vis-à-vis du spectacle sportif
- Découvrir l'impact des nouvelles technologies appliquées à la pratique physique et sportive
- Connaître des éléments essentiels de l'histoire des pratiques corporelles éclairant les activités physiques contemporaines

Seules les 4 compétences soulignées ci-dessus sous-tendent une réelle **activité corporelle**.

Toutes les autres compétences sont d'ordre méthodologique et renvoient à une **activité cognitive**.

Le **déséquilibre** est manifeste dans la déclinaison du socle entre le développement corporel et intellectuel.

C'est en ce sens que le **SNALC** dénonce une véritable **dérive intellectualiste de la discipline** engendrée par sa mise en conformité artificielle avec le S4C plus adapté aux particularités des disciplines intellectuelles.

L'EPS perd de vue sa spécificité motrice, physique, corporelle au profit d'éléments conceptuels par ailleurs très largement abordés par l'ensemble des autres disciplines scolaires.

• Les 4 champs d'apprentissage

BO Spécial n°11 du 26-11-2015

« Pour développer ces compétences générales, l'EPS propose à tous les élèves, de l'école au collège, un parcours de formation constitué de quatre champs d'apprentissage complémentaires :

- ▶ CA1 : Produire une performance optimale, mesurable à une échéance donnée
- ▶ CA2 : Adapter ses déplacements à des environnements variés
- ▶ CA3 : S'exprimer devant les autres par une prestation artistique et/ou acrobatique
- ▶ CA4 : Conduire et maîtriser un affrontement collectif ou interindividuel

Chaque champ d'apprentissage permet aux élèves de construire des compétences intégrant différentes dimensions (motrice, méthodologique, sociale), en s'appuyant sur des activités physiques sportives et artistiques (APSA) diversifiées. Chaque cycle des programmes (cycle 3, 4) doit permettre aux élèves de rencontrer les quatre champs d'apprentissage. À l'école et au collège, un projet pédagogique définit un **parcours de formation équilibré** et progressif, adapté aux caractéristiques des élèves, aux capacités des matériels et équipements disponibles, aux ressources humaines mobilisables. »

Pour le **SNALC**, la classification des APSA en Champs d'Apprentissages (CA), est un non-sens qui repose sur une **conception abstraite de l'activité physique et sportive réduite** à 4 formes d'expériences corporelles.

Cette évolution traduit le passage d'une didactique des APSA à une didactique de l'EPS, le passage d'une culture sportive à une culture scolaire. Cette classification totalement **artificielle et subjective** est inadaptée à l'ensemble des pratiques physiques et sportives qu'elle prétend ordonner.

Le CA4 par exemple est totalement illogique. La profession n'admet plus le formalisme de ce groupe qui rassemble des pratiques fort différentes comme le badminton, le rugby, le volley ou encore le judo, sous prétexte qu'elles ont pour dénominateur commun l'affrontement.

C'est un parti pris purement théorique. D'un point de vue pratique et phénoménologique (considérant l'individu engagé dans son contexte) cette classification est absurde et fautive ! **L'affrontement et les projets tactiques n'ont rien à voir selon que l'on pratique le badminton ou le rugby, la boxe ou le volley...** Frapper dans un volant ou recevoir un ballon de rugby en situation d'opposition n'ont strictement rien à voir en matière d'engagement physique, d'investissement émotionnel et

d'apprentissage moteur. Les enjeux, les risques, les formes d'opposition, les relations aux partenaires, aux adversaires conduisent à des d'apprentissages très différents qui ne peuvent pas inscrire ces activités dans un même champ.

Pour le **SNALC**, cette classification des APSA répond essentiellement à un **projet politique et économique visant la mise en place d'une EPS à bas coût, débarrassée de ses problématiques d'installations et de formations spécifiques**, « adapté(e) aux caractéristiques des élèves, aux capacités des matériels et équipements disponibles, aux ressources humaines mobilisables ». Elle laisse croire à des enseignements équivalents entre les activités d'un même champ d'apprentissage qui sont absurdes :

- Si l'on ne peut pas aller à la piscine, programmons de l'athlétisme. Pas de besoin de nouveaux budgets de transport ou de construction de bassin.
- Si les sports de combat posent trop de problèmes (représentations, matériels, formation...) remplaçons les par du tennis de table ou de l'ultimate.

Au collège les APSA ne structurent plus les programmes, leurs choix sont très ouverts. Mais sous couvert d'autonomie, d'adaptation et de liberté, c'est toute une cohérence nationale et démocratique qui disparaît.

Enfin les programmes préconisent la mise en œuvre d'un « **parcours de formation équilibré** » entre les **4 champs d'apprentissage**. C'est donner autant de poids au CA2 qu'au CA4 par exemple alors que les possibilités des pratiques en établissement sont très problématiques pour les activités du premier groupe et pléthoriques pour le second. Cette imposition est donc très inégale à l'égard de très nombreuses APSA. Elle impose de véritables **coupes franches dans la culture physique aux sportives** tout en générant des contraintes de programmation et des difficultés supplémentaires d'enseignement pour les équipes pédagogiques.

Le **SNALC défend une classification en 9 familles d'activités** (athlétiques, aquatiques, de pleine nature, gymniques, artistiques, de raquettes, de combat, sportives collectives et d'entretien) qui correspond à une approche plus pragmatique, culturelle et scolaire de l'EPS. Il propose simplement que chaque famille soit abordée au moins une fois au cours des cycles 3 et 4.



• Les Attendus de fin de cycle (AFC)

Ils définissent ce qu'il y a à apprendre dans chacun des 4 champs d'apprentissage.

Ils se substituent aux compétences attendues (dans les APSA) des programmes précédents (2008).

Pour le **SNALC**, les Attendus de fin de cycle (AFC), malgré un nom très proche des anciennes compétences attendues, n'ont absolument rien à voir avec leurs prédécesseurs ! Antérieurement chaque compétence était déclinée en 2

niveaux d'appropriation de chaque APSA et pour les 26 APSA qu'une liste nationale fixait au collège. Elles définissaient ainsi 52 repères communs, précis, structurés et hiérarchisés. Elles intégraient « les dimensions propres, méthodologiques et sociales ». Elles constituaient le programme et guidaient l'enseignement, son évaluation et la certification, d'une façon commune et peu discutable.

Dorénavant, les AFC constituent les acquisitions attendues non plus pour chaque APSA mais pour chaque champ d'apprentissage.

Autrement dit, **à des repères précis se substituent maintenant des repères génériques et vagues** pour être communs à toutes les APSA (souvent fort différentes) d'un même CA qui ne correspondent en rien à la définition d'un programme, tout en prétendant à le faire croire.

LES EPI (ENSEIGNEMENT PRATIQUE INTERDISCIPLINAIRE)

Les enseignements complémentaires (EPI et Accompagnement Personnalisé ou éducatif), au cœur de la réforme des collèges et du socle commun, ont perdu leur caractère systématique et leur importance mais ils conservent encore une place dans le cadre des heures d'enseignement et de l'EPS. L'arrêté du 16-6-2017 modifiant le décret 2015-544 du 19-5-2015 relatif à l'organisation des enseignements au collège en précise les contours et les mises en œuvre.

LES PARCOURS ÉDUCATIFS

L'EPS peut contribuer aux 4 parcours éducatifs (PEAC, santé, citoyen et avenir) qui traversent la scolarité, du primaire au lycée.

Elle peut ainsi offrir aux élèves des occasions concrètes, à travers les apprentissages, les organisations pédagogiques et les expériences vécues, de contribuer de façon spécifique et originale à une Éducation Artistique et Culturelle (PEAC), à la santé, à l'orientation et à la citoyenneté.

CERTIFICATION – DIPLÔME NATIONAL DU BREVET (DNB)

Arrêté du 31 décembre 2015 relatif aux modalités d'attribution du diplôme national du brevet

• Modalités

Contrôle continu sur 400 points et un contrôle terminal sur 400 points (Français-100, maths-100, his-Géo-50, Phys-Chimie-SVT-50, oral HDA ou Parcours-100 points)

• 8 composantes du socle commun

Les enseignants d'EPS, comme dans toutes les autres disciplines, évaluent le degré de maîtrise de leurs élèves (arrêté lors du conseil de classe du troisième trimestre de la classe de 3e) dans les 8 composantes du socle commun (4 composantes dans le domaine 1 + les 4 autres domaines du socle) dans le cadre du contrôle continu ;

- D1-1. Langue française à l'oral et à l'écrit
- D1-2. Langages mathématiques, scientifiques et informatiques

- D1-3. Représentations du monde et activité humaine
- D1-4. Langues étrangères et régionales
- D2-5. Méthodes et outils pour apprendre.
- D3-6. Formation de la personne et du citoyen
- D4-7. Langages des arts et du corps
- D5-8. Systèmes naturels et systèmes techniques

• Une échelle à 4 degrés de maîtrise

Le positionnement des élèves sur une échelle en 4 degrés de maîtrise, renvoyant à un nombre de points précis (10, 25, 40 ou 50 points), remplace l'évaluation chiffrée des moyennes obtenues antérieurement sur l'année de 3ème.

- niveau « **maîtrise insuffisante** », (ou étape 1 : objectifs d'apprentissages non atteints) **
- niveau « **maîtrise fragile** », (ou étape 2 : objectifs d'apprentissages partiellement atteints)
- niveau « **maîtrise satisfaisante** », (ou étape 3 : objectifs d'apprentissages atteints)
- niveau « **très bonne maîtrise** ». (Ou étape 4 : objectifs d'apprentissages dépassés)

• Place de l'EPS

- Elle disparaît des épreuves terminales et ne compte plus qu'à travers le contrôle continu.
- L'évaluation des degrés de maîtrise en EPS s'appuie sur les acquisitions visées dans la discipline en relation avec les compétences générales, elles mêmes issues des domaines du socle (compétences soclées) ;
- Il n'y a plus de liste d'APSA supports. Les référentiels nationaux en EPS n'existent plus pour la certification des élèves.

Cette certification est à construire, à la carte, en équipe d'établissement et doit s'organiser à partir des domaines du socle et des attendus de fin de cycle.

La contribution de l'EPS au DNB n'est pas claire et reste variable selon les établissements. Avec la disparition des épreuves d'EPS remplacée par une validation transversale de compétences communes à toutes les disciplines, l'EPS est noyée dans un nuage de notes à tel point qu'elle pourrait en disparaître sans que cela affecte les résultats.

L'invisibilité des résultats en EPS pose cependant le problème de l'objectivation des capacités physiques de la population scolaire, de leur évolution. Cette insuffisance a d'ailleurs été pointée par la Cour des comptes (Rapport 2019, L'École et le sport, une ambition à concrétiser) ce qui à terme pourra desservir la discipline.

AU LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE

LES PROGRAMMES

Arrêté du 17-1-2019 publié au BO spécial n°1 du 22-1-2019

• 5 Objectifs généraux

➤ 1. Développer sa motricité

➤ 2. Savoir se préparer et s'entraîner

Ainsi, l'élève, habitué à être « entraîné par », devient « un élève qui sait s'entraîner de façon autonome »

➤ 3. Exercer sa responsabilité individuelle et au sein d'un collectif

« Par son engagement... dans différents rôles (adversaire, partenaire, observateur, arbitre, juge, conseil, aide, etc.), l'élève construit des comportements sociaux ».

➤ 4. Construire durablement sa santé

➤ 5. Accéder au patrimoine culturel

- **Le passage de 3 objectifs généraux (2010) à 5 objectifs généraux (2019)** permettait d'établir, en suivant les exigences de la Charte des programmes 2014, une cohérence plus forte au lycée avec les compétences générales du collège et les 5 domaines du socle commun. Ainsi, aux 3 objectifs des programmes de 2010 (développement des ressources, accès à une culture et gestion de la vie physique), viennent se surajouter une formation au **savoir s'entraîner** et aux **rôles sociaux** organisateurs des pratiques. Il ne s'agit pas d'un simple transfert des anciennes CMS. Il s'agit d'une promotion et de la naissance de 2 objectifs centraux et transversaux qui **accentuent l'orientation méthodologique de l'EPS**. Elle s'ouvre à de nouvelles attentes institutionnelles et à de nouveaux efforts didactiques. Le CCF en découlant en fera la preuve.

- **L'objectif général n°2 « savoir se préparer et**

s'entraîner » questionne l'évolution de l'EPS. Systématiquement visé quel que soit l'activité et très méthodologique, l'objectif est bien trop ambitieux en raison des temps d'enseignement réduits à 2h d'EPS au lycée.

Les contenus induits par cet objectif sont en rupture avec les attentes et les besoins des élèves en matière d'activité corporelle et de dépense physique. En donnant lieu à une formation systématique dans chaque activité, à l'observation, à l'identification, à l'analyse d'indicateurs pertinents nécessaires à la régulation des actions, à la mise en œuvre de projets et à des analyses réflexives, ils **intellectualisent la discipline, génèrent de l'immobilisme** et vont accroître **l'échec scolaire en EPS** pour beaucoup d'élèves, et notamment pour ceux les plus en difficulté scolaire. Pour rappel les programmes chargent l'EPS de « *contribuer au développement des compétences orales à travers notamment la pratique de l'argumentation. Celle-ci conduit à préciser sa pensée et à expliciter son raisonnement de manière à convaincre* ».

Le **SNALC** s'est opposé à la généralisation de cet objectif qu'il estimait plus destiné à l'enseignement optionnel, à un public motivé ou à des professeurs, dans le cadre de leur liberté pédagogique, véritablement désireux de concevoir ainsi leur enseignement.

• 5 champs d'apprentissages

➤ **CA1.** Réaliser une performance motrice maximale mesurable à une échéance donnée

➤ **CA2.** Adapter son déplacement à des environnements variés ou incertains

➤ **CA3.** Réaliser une prestation corporelle destinée à être vue et appréciée « *Deux modes de pratique sont distingués : l'un à partir de réalisations corporelles expressives conduisant à une chorégraphie ; l'autre à partir de formes corporelles codifiées conduisant à un enchaînement ou une composition* »

➤ **CA4.** Conduire et maîtriser un affrontement collectif ou interindividuel pour gagner

➤ **CA5.** Réaliser une activité physique pour développer ses ressources et s'entretenir.

« *Dans ce champ d'apprentissage, l'élève s'engage de façon lucide et autonome dans le développement de ses ressources à partir d'un thème d'entraînement choisi* ».

Pour le SNALC, le CA5 devient redondant avec l'objectif général n°2 de ces programmes et perd de sa pertinence.

Par ailleurs, si le CA3 se subdivise en 2 catégories de pratique (activités d'expression et de reproduction), pourquoi le CA4 (encore plus complexe) reste-t-il complètement indifférencié entre les sports collectifs, de raquettes et de combat ?



• Les APSA

➤ Liste nationale

Contrairement au collège, où plus aucune liste nationale n'existe, laissant les choix ouverts à de nombreuses formes de pratiques, les APSA au lycée sont clairement arrêtées.

Champ d'apprentissage n°1	Réaliser une performance motrice maximale mesurable à une échéance donnée Courses, sauts, lancers, natation vitesse
Champ d'apprentissage n°2	Adapter son déplacement à des environnements variés et/ou incertains Escalade, course d'orientation, sauvetage aquatique, VTT
Champ d'apprentissage n°3	Réaliser une prestation corporelle destinée à être vue et appréciée Danse(s), arts du cirque, acrosport, gymnastique
Champ d'apprentissage n°4	Conduire et maîtriser un affrontement collectif ou interindividuel pour gagner Badmington, tennis de table, boxe française, judo, basket-ball, football, handball, rugby, volley-ball
Champ d'apprentissage n°5	Réaliser et orienter son activité physique pour développer ses ressources et s'entretenir Course en durée, musculation, natation en durée, step, yoga

Le **SNALC** note l'entrée de 2 nouvelles APSA dans la liste nationale : le VTT en CA2 et le yoga en CA4.

En portant au pluriel, les courses, les sauts, les lancers dans les **activités du CA1**, cette nouvelle liste introduit les retours possibles du saut en longueur, du triple saut, du sprint, du 400m, du lancer de poids comme APSA au lycée.

De même en **CA3** on note que la **danse** affichée au pluriel ouvre la possibilité à différentes formes de pratique (solo, duo, styles...)

➤ Liste académique et activité d'établissement

Chaque académie peut offrir 5 APSA complémentaires à la liste nationale (et non plus 8 comme prévu en 2010)

Chaque établissement peut proposer 1 APSA supplémentaire aux 2 listes.

• Les AFL (Attendus de fin de lycée)

Ils définissent ce qu'il y a à apprendre dans chacun des 5 champs d'apprentissage.

Ils se substituent aux compétences attendues (dans les APSA) des programmes précédents (2010).

Dans la logique de la transformation des programmes du collège, les **Attendus de fin de lycée (AFL)**, malgré un nom quasi similaire aux anciennes compétences attendues, n'ont absolument rien à voir !

Antérieurement chaque compétence attendue était déclinée en 3 niveaux d'appropriation pour les 31 APSA de la liste nationale. Elles définissaient 93 repères communs, précis, structurés et hiérarchisés. Elles intégraient « les dimensions propres, méthodologiques et sociales ». Elles constituaient le programme et guidaient l'enseignement, son évaluation et surtout la certification, d'une façon commune et peu discutable.

Dorénavant, les AFL constituent les acquisitions attendues non plus pour chaque APSA mais pour chaque champ d'apprentissage !

Autrement dit, à des repères précis se substituent maintenant des repères suffisamment génériques et vagues pour être communs à toutes les APSA (souvent fort différentes) d'un même CA.

En l'état, **ces programmes n'en sont plus**. Ils ressemblent davantage à des instructions officielles. Leur opérationnalisation repose sur le dos des équipes. Le texte là est très clair : « les enseignants sont responsables de la déclinaison des AFL par APSA et de la démarche pour les atteindre ». **Tout le travail reste donc à faire !**

• Organisation de l'EPS

↳ Sur les trois années du lycée

« Les cinq champs d'apprentissage constituent un passage obligé, de manière à contribuer à la formation et la culture communes des lycéens. Une attention particulière sera portée au champ d'apprentissage n°5 »

Le **SNALC** s'est opposé à cette orientation. Pourquoi poursuivre une formation identique au collège et contraindre le passage de TOUS les élèves par les 5 champs d'apprentissage ?

- Si les programmes s'inscrivent dans le continuum bac-3/bac+3 il serait opportun de permettre aux élèves d'opérer davantage de choix, de construire leur parcours de formation en le personnalisant, d'approfondir leurs apprentissages pour accroître significativement leur niveau de compétence dans des **activités plus réduites mais qu'ils plébiscitent**.
- En quoi est-il moins formateur de pratiquer l'escalade, la course d'orientation, le sauvetage aquatique et le VTT, toutes appartenant au CA3 que de pratiquer 4 activités issues de 4 CA différents ? A quel titre ? De la polyvalence ? D'une formation dite complète et équilibrée ?

Pour le **SNALC** cette exigence, concevable en collège, est en **contradiction avec les objectifs même du lycée** qui vise l'éducation au choix et la **personnalisation des parcours**.

Au contraire, il faudrait faciliter la **répartition des élèves en groupes de pratique et non plus en groupe classe**. La nouvelle définition des AFL, devenus curriculaires de la seconde à la terminale, rend possible ce type d'organisation et les groupements d'élèves de niveaux de classe différents (2nde/ 1^{er} ou 1^{er}/Term).

Pour le **SNALC** si l'**offre de formation** proposée aux lycéens doit couvrir les 5 champs d'apprentissage, le **parcours de formation** de chaque lycée devrait s'appuyer sur au moins **3 des cinq champs** de manière à contribuer à une formation et à une culture commune tout en permettant des choix et un approfondissement favorable au prolongement de la pratique dans l'enseignement supérieur ou la vie future.

↳ En classe de seconde

« Au cours de l'année de seconde, compte tenu de la diversité des parcours de formation au collège et de l'hétérogénéité des publics scolaires, les élèves doivent être engagés dans un processus de création artistique. »

Une séquence de danse ou d'arts du cirque est obligatoire en classe de seconde.

Cette exigence pose une double interrogation :

- Pourquoi le CA3 se voit-il subdivisé en 2 sous-catégories distinguant les activités expressives (danse et arts du cirque) et les activités codifiées (gymnastique et acrosport) alors que le CA4 reste lui totalement confus ?
- Pourquoi dans le groupe 3 des pratiques ne seraient-elles pas totalement équivalentes, alors que dans les autres CA c'est le cas ?
- Si cette subdivision permet de différencier 2 catégories pour pouvoir imposer une pratique artistique à quel objectif répond cette volonté ? Apporter l'assurance que tout élève au cours de sa scolarité passera par une pratique artistique ? Pourquoi au lycée et pas au collège ? Pour susciter des vocations d'élèves et alimenter des parcours de formation et les sections d'enseignements optionnels, danse et arts du cirque, du cycle terminal encadrées par des partenaires externes ? Les questions restent posées par le SNALC.

LA CERTIFICATION

Circulaire 2019-129 du 26-9-2019 parue au BO n°36 du 3-10-2019

Note de service du 28-7-2021 parue au BO n°30 du 29-7-2021 et son annexe modifiée par la circulaire du 25-3-2022.

• Contenu et modalités

- ↳ **3 épreuves** évaluées en Contrôle en cours de formation (CCF) sur l'année de terminale,
- ↳ **3 APSA** relevant de 3 champs distincts dont 2 au moins issues de la liste nationale,
- ↳ **Sur la base d'un référentiel collectif** élaboré par les équipes d'établissement, pour chaque APSA programmée dans chaque lycée, à partir du référentiel

national défini par champ d'apprentissage (*circulaire 2019-219*). Le protocole d'évaluation à établir doit être présenté aux élèves et inscrit dans le projet EPS :

« Le référentiel national d'évaluation...est établi pour chacun des champs d'apprentissage fixés par les programmes de la classe de terminale. Chaque fiche rappelle la liste des activités associées à ce champ d'apprentissage et mentionne les modalités générales des épreuves.

À partir de ces fiches, l'équipe d'EPS de l'établissement décline le référentiel national pour chaque activité proposée pour la certification et élabore des outils spécifiques pour réaliser la notation »



- **Dont une évaluation terminale** des trois attendus de fin de lycée (AFL) dans une APSA finalisée lors d'un rendez-vous connu des élèves et des parents.
- **La note finale** est la moyenne des 3 épreuves, chacune notée sur 20 points.
- **12 points pour les AFL1** : le degré d'acquisition de l'AFL1 est évalué le jour de l'épreuve
- **8 points pour les AFL2 et AFL3** possiblement répartis selon le choix de chaque élève en 2-6, 4-4 ou 6-2 avant l'épreuve. Les degrés d'acquisition des AFL2 et AFL3 font l'objet d'une évaluation au fil de la séquence d'enseignement et finalisée le jour de l'épreuve.
- **La Co-évaluation** par un enseignant extérieur à la classe, conjointement avec l'enseignant du groupe classe concerné, reste de principe

• 3 types de contrôle :

- **En cours de formation** : ponctue, à des dates définies, chaque période de formation au cours de l'année d'examen.
- **Adapté** : candidats inaptes partiels ou handicapés, il s'effectue soit en CCF soit en contrôle ponctuel.
- **Ponctuel** : repose sur 2 APSA, épreuves précisées en annexe 2 de la circulaire.

• 2 commissions de régulation

- **Une commission académique** présidée par le recteur ou son représentant et constituée d'inspecteurs et d'enseignants d'EPS intervient sur la session en cours (validation des protocoles d'évaluation, validation des référentiels par APSA des lycées, harmonisation des notes, bilan des épreuves, etc.) ;

- **Une commission nationale** des examens intervient entre les sessions (bilan national de l'examen à partir d'un outil statistiques spécifiques, régulation des référentiels nationaux, etc.).

• Les recommandations pour l'évaluation de la classe de première

Guide de l'évaluation de l'IGESR à télécharger en suivant [download \(education.fr\)](http://download.education.fr)

Les notes inscrites dans le livret scolaire pour les classes de première et de terminale ont vocation à être prises en compte pour l'orientation dans Parcoursup. Elles doivent être référées aux trois attendus de fin de lycée et aux résultats des CCF.

- Les activités supports de la formation et de l'évaluation de première relèvent d'au moins deux champs d'apprentissage,
- La formation et l'évaluation se réfèrent aux éléments nécessaires à la construction des trois attendus de fin de lycée des programmes d'EPS,
- Les situations et outils d'évaluation permettent d'informer les élèves sur leur progrès dans la construction des AFL,
- Pour chaque APSA évaluée, la dimension motrice (AFL1) doit compter pour au moins 50% de la note ; les deux autres AFL doivent être évalués et représenter au minimum 25 % de la note,
- Certaines situations d'évaluation peuvent ne pas être prises en compte dans le calcul de la moyenne du trimestre ou du semestre.

Le SNALC s'est largement opposé à la mise en place de ce nouveau protocole qu'il a très largement amendé.

- Il a dénoncé le passage en force sur ce texte fondamental

- Il a alerté sur ses dérives et ses conséquences lourdes pour la discipline, les collègues et les élèves.

- Il va **découpler la somme de travail** et la responsabilité des enseignants qui devront fabriquer les référentiels pour la passation des épreuves et spécifier tous les types et tous les niveaux des AFL dans les APSA retenues.
- Il va nécessiter la **conception de nouveaux contenus d'enseignement** relatifs au savoirs s'entraîner et aux rôles « sociaux ». Comme au niveau moteur, ils devront être différenciés. Ils vont clairement **concurrencer et limiter les temps d'engagement physique** déjà très faibles en lycée.
- Il va **démultiplier les temps et les procédures d'évaluation** puisque pour chaque élève les trois types d'AFL devront être objectivement appréciés mais selon des critères, des valeurs et dans des registres individualisés.
- Il va accentuer les **inégalités de passation** et de **valeur de la certification** puisque les critères seront à la fois définis localement par chaque établissement et très différemment selon les choix des élèves.

- Il a démontré sa complexité, ses incohérences et sa quasi infaisabilité en raison des multiples variables et des choix à considérer.

En cherchant à personnaliser à outrance les paramètres de l'évaluation, ce nouveau CCF a pour objectif de transformer les pratiques pédagogiques, de **passer de la différenciation à l'individualisation de l'enseignement, tout en diminuant l'activité physique au profit d'apprentissages méthodologiques.**

Ce protocole est la nouvelle usine à gaz de l'EPS. Par sa complexité il va placer les enseignants en grande difficulté. Par son infaisabilité il va aboutir à des évaluations à la louche et donc à l'accroissement dans la certification d'une subjectivité inacceptable.

Circulaire du 25-3-2022

L'annexe 1 de la circulaire 2019-129 est remplacée par circulaire du 25-3-2022 par une annexe allégée et plus réaliste.

- **Seul un rôle à choisir parmi 2 enseignés** est à évaluer lors de chaque épreuve à partir de la session 2022.
- **La réparation des 8 points** consacrés aux AFL2 (savoir s'entraîner) et AFL3 (rôles) n'est plus à indiquer par les élèves **avant** les contrôles. Elle pourra s'opérer après.
- **Le niveau 4 d'appréciation des AFL3**, dans la plupart des champs d'apprentissage (CA), a été recentré sur la relation d'aide aux autres.

L'ENSEIGNEMENT OPTIONNEL

Arrêté du 2-6-2021 publié au BO n°25 du 24-6-2021

La création de l'enseignement de spécialité (voir ci-après) a engendré la modification des contenus de l'enseignement optionnel prévu antérieurement au **BO Spécial n°11 du 22-1-2019**. Le nouvel arrêté de 2021 modifie les attendus (à la baisse).

• Organisation

- **3h hebdomadaires** en 2^{nde}, 1^{ère} et Terminale,
- **3 à 6 APSA** relevant d'au moins 2 champs d'apprentissage (CA) sur les 3 années du lycée,
- **1 APSA identique** peut être programmée sur les 3 années.

• Objectifs

- **Approfondissement et découverte d'APSA** : Au moins 2 APSA chaque année relevant de 2 CA différents,

- **Dans le CA1**, aux activités athlétiques traditionnelles s'ajoutent des **activités combinées** (biathlon, cross-training...). Une seule performance et non plus 2 est attendue. Les barèmes d'efficacité technique et de pure performance redeviennent distincts.

Même si les progrès restent insuffisants et que ce CFF demeure une grande usine à gaz, avec des objectifs encore trop en décalage avec les conditions d'enseignement en lycée, le SNALC qui n'a eu de cesse de dénoncer cette très mauvaise ingénierie depuis 2019, a enfin été entendu. Il s'en félicite et salue ces avancées positives.

- **Approche réflexive autour de thèmes d'études et de conduite de projets** :

- 2^{nde} : sensibilisation à un thème imposé parmi les 7 possibles (égalité Homme/femmes, santé, prévention et protection des risques, spectacle, environnement, inclusion, entraînement) concrétisée par des apports théoriques,
- 1^{ère} : exploration d'un nouveau thème (différent de la seconde) imposé par l'enseignant et donnant lieu à restitution,
- Term : analyse de sa pratique en lien avec un des 7 thèmes au choix de l'élève, présentée à l'oral devant un jury.

• Évaluation

Arrêté du 16-7-2018, l'enseignement optionnel est évalué en contrôle continu ; ce sont les notes trimestrielles posées en classes de première et terminale qui seront prises en compte dans le cadre du baccalauréat et qui serviront à renseigner le livret scolaire de l'élève.

La création de l'**enseignement de spécialité** a nécessité de revoir à la baisse les attendus de formation de l'**enseignement optionnel**.

C'est une très bonne chose.

Pour le **SNALC** les attendus antérieurs de l'enseignement optionnel visaient à compenser la disparition des enseignements facultatif, d'exploration (seconde) et de complément (1^{er} et Terminale) des programmes de 2010. Ils étaient bien trop lourds et ambitieux.

Cette nouvelle approche répondant aux demandes du SNALC est plus légère et plus proche de l'enseignement facultatif. C'est une offre intéressante pour un public d'élèves et une alternative à l'enseignement de spécialité.





L'ENSEIGNEMENT DE SPÉCIALITÉ « ÉDUCATION PHYSIQUE, CULTURE ET PRATIQUES SPORTIVE »

Arrêté du 2-6-2021 publié au BO n°25 du 24 juin 2021

Création de l'enseignement de spécialité « Éducation physique, pratiques et culture sportives » et de l'épreuve terminale.

Ouverte en septembre 2021, à titre expérimental pendant 2 ans, cet enseignement de spécialité existe dans une

centaine de LGT et devrait se voir généralisé à la rentrée 2023.

• Le programme

Il est à retrouver et téléchargeable sur le site du ministère [Spécialité « Éducation physique, pratiques et culture sportives » du lycée général](#) | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports

SYNTHÈSE DU PROGRAMME

		Classe de première - 4h	Classe de terminale - 6h
Objectif		Développement de compétences dans plusieurs APSA. Développement d'un regard critique Développement de compétences transversales importantes pour la réussite de la vie personnelle et professionnelle.	
Attendus		S'engager, individuellement et collectivement, pour atteindre son plus haut niveau de performance dans des APSA Analyser et interpréter des expériences diverses relatives aux APSA pour préciser et enrichir son parcours de formation. Mobiliser ses connaissances pour construire une argumentation écrite ou orale sur une question relative à la culture sportive. Concevoir, construire et mettre en œuvre, au sein d'un collectif, un projet relatif aux APSA.	
Compétences	Pratiquer	Développer et renforcer ses pouvoirs moteurs par la découverte et l'approfondissement d'APSA. Se préparer et accomplir une performance dans des contextes variés de pratique, en mobilisant de manière optimale ses ressources en toute sécurité. Identifier et exploiter la diversité des compétences au sein d'un collectif pour atteindre un objectif commun. S'engager, au sein d'un collectif, pour la construction et l'animation d'un projet relatif à la pratique physique.	Affiner et stabiliser ses pouvoirs moteurs par la découverte et l'approfondissement d'activités physiques, sportives et artistiques. Se préparer et accomplir une performance individuellement et collectivement, dans des contextes variés de pratique, en mobilisant de manière optimale ses ressources en toute sécurité. S'entraider et progresser ensemble, en valorisant les capacités de chacun. Conduire des situations pédagogiques dans le domaine de la pratique physique.
	Analyser	Connaître les différents secteurs professionnels liés au sport et au corps pour préciser son projet d'orientation Connaître les effets de la pratique physique sur la santé et le développement de la personne. À l'aide d'indicateurs, mesurer et analyser les effets de l'activité physique. Choisir et mobiliser des indicateurs pour évaluer l'atteinte d'un projet.	Situer les enjeux de la pratique physique, sportive et artistique au sein du monde contemporain. Examiner et étudier une APSA dans ses dimensions historique, culturelle, sociale, technologique. Choisir des indicateurs pertinents pour caractériser un niveau de pratique dans une APSA. Porter un regard analytique sur sa pratique en sélectionnant et en ordonnant des éléments de son carnet de suivi.
	Communiquer	Discuter d'une question relative à la pratique physique en mobilisant des connaissances de différents domaines. Décrire une prestation physique réalisée par soi-même ou par un autre élève. Rendre compte de ses expériences dans un carnet de suivi. Rendre compte du déroulement et des résultats d'un projet.	Débattre de la culture sportive en étant convaincant, par le choix et l'articulation de connaissances éprouvées, précises et adaptées. Commenter une prestation physique réalisée par soi-même ou un autre élève en s'appuyant sur des éléments pertinents. Présenter à un groupe d'élèves un travail à réaliser. Présenter ses perspectives d'orientation et son engagement futur au regard d'expériences vécues
Apports	Pratiques sportives	Au cours du cycle terminal, au moins cinq APSA appartenant à des champs d'apprentissage différents Au cours de chaque année, au moins trois APSA appartenant à des champs d'apprentissage différents Possibilité de proposer des APSA identiques en première et en terminale La durée minimale d'une séquence d'APSA est de 18 heures	
	Culture sportive	Métiers du sport et du corps humain Pratique physique et santé Technologie des APSA	Enjeux de la pratique physique dans le monde contemporain Technologie des APSA
	Projets	Organisation d'un évènement	Animation pédagogique

• L'évaluation

4 épreuves appréciées chacune sur 10 points.

➤ 2 épreuves écrites à réaliser en 3h30

- une dissertation (10), qui portera sur la partie « Enjeux de la pratique sportive dans le monde contemporain »,
- une étude de documents (10), qui traitera d'une question relative à deux autres parties du programme, avec deux sujets au choix.

➤ 2 épreuves pratiques à effectuer en 30 min

- une pratique physique (10) sera à réaliser dans une des 5 activités relevant d'une famille différente (les champs d'apprentissage). Chaque candidat sera observé pendant 15 minutes. Le jour de l'examen, seulement deux pratiques physiques seront possibles et connues un mois à l'avance. L'objectif de ce suspens étant de maintenir la polyvalence des candidats.
- une épreuve orale de 15 min (10) portera sur une vidéo, réalisée par chaque candidat, de 1 à 3 min, répondant à un cahier des charges précis. L'entretien se divisera alors en 2 parties : Un temps d'exposé portant sur la problématique soulevée par la vidéo et

un temps de questionnement où seront appréciées les capacités d'analyse des candidats.

Il aura fallu attendre deux années, des **demandes réitérées du SNALC**, pour qu'advienne enfin un enseignement de spécialité en EPS. Compensant la suppression des anciens enseignements d'EPS d'exploration (2nd) et de complément (1^{er} - term), cette **création est conforme à la logique de la réforme du LGT** et aux parcours de nombreux élèves.

Pendant pour le **SNALC**, ses contenus exigeant une préparation à la dissertation, à l'étude de documents, au montage vidéo, à l'analyse, à l'entretien et portant sur un programme complexe très étendu, vont **théoriser un peu plus le métier. Il suffit de comptabiliser les objectifs moteurs soulignés dans le tableau au-dessus pour le montrer.** Cette spécialité concourt **plus à une propédeutique aux STAPS qu'à une ouverture à des secteurs de l'activité physique en pleine expansion et à des profils variés d'élèves.**

AU LYCÉE PROFESSIONNEL

LES PROGRAMMES

Arrêté du 10-2-2009 paru au BO n°5 du 11-5-2009 en application jusqu'en 2021-22 pour les classes de terminale de Bac Pro (BP).

Arrêté du 3-4-2019 paru au BO n°5 du 11-5-2019 concerne toutes les classes de 1^{er} et 2nde année de CAP ainsi que les classes de 2nde et 1^{er}e BP.

• 5 objectifs généraux

Les programmes des LP s'inscrivent dans la logique des programmes des LGT et dans la nouvelle « matrice disciplinaire ».

• 5 champs d'apprentissage

Les impératifs minimum de formation :

- **Bac Pro** (sur 3 ans) au moins 4 CA.
- **CAP** (sur 2 ans) au moins 3 CA.
- **Le CA5** doit être programmé sur au moins 1 séquence en CAP et 2 séquences en BP.

• Attendus de Fin de Lycée Professionnel (AFLP),

Comme au LGT, les AFLP sont référés aux CA et non plus aux APSA.

Les AFLP sont distincts entre les filières CAP et BP.

« L'ensemble des AFLP formulés dans chacun des champs choisis par l'équipe doit être enseigné dans le cursus afin de répondre aux cinq objectifs assignés à l'EPS ».

« Quatre AFLP constituent le minimum de ce qui doit être visé sur chaque séquence, les deux premiers AFLP sont incontournables ».

La finalité, les 5 objectifs généraux, les 5 champs d'apprentissage (CA) sont identiques.

Comme pour les programmes du LGT, mais de façon encore plus regrettable pour des filières professionnelles, le **SNALC** déplore l'**inflation méthodologique et conceptuelle** qui domine ces programmes. Comment peut-on raisonnablement envisager qu'à ces niveaux de formation « l'élève, habitué à être « entraîné par autrui », devien(ne) « un élève qui sait s'entraîner de façon autonome ». **Il ne s'agit pas d'étudiants en STAPS !**

Les équipes pourront limiter et cibler les enseignements à 4 AFLP, à la condition que les 2 premiers de chaque CA soient abordés et que les 6 soient balayés sur l'ensemble des cursus (2 ans en CAP ou 3 ans en BP).

On retrouve donc la même demande faite aux équipes de **spécifier toutes les directives.**

Pour le **SNALC** la plupart des **AFLP sont à revoir** tout comme la **différenciation entre les AFLP des CAP et des BP**, qui repose sur un jeu subtil (et bien peu professionnel) de vocabulaire, vrai casse-tête pour les équipes quand elles devront, « sans en dévoyer le sens », les décliner en contenus et en critères d'évaluation.



• Les APSA

➤ Contrairement au LGT, il n'y a plus de liste d'APSA prédéterminées. Dans la lignée des **programmes du collège**, les équipes s'appuient sur les activités de leur choix.

comme pour le LGT, une **perte d'équité** dans la formation, la **passation des épreuves** et une **perte d'égalité** dans la valeur des diplômes, selon les établissements.

➤ Enfin, dans l'optique de renforcer les formes scolaires des APSA, ces programmes s'ouvrent à **diverses modalités de pratique**, y compris au sein d'une même classe, selon les profils, les appétences et les capacités des élèves.

LA CERTIFICATION

• Au CAP

Arrêté du 30-8-2019 paru au BO n°35 du 26-9-2019

➤ Contenu du CCF

- L'examen d'EPS a pour coefficient 1 et s'effectue en cours de formation (CCF)
- 2 épreuves à travers 2 APSA relevant obligatoirement de 2 CA distincts au cours de la dernière année de formation.

➤ Modalités

Chaque épreuve est évaluée en 2 temps et notée différemment :

- L'évaluation n°1 s'effectue en fin de séquence. Elle porte sur les 2 premiers AFLP du CA de rattachement et compte pour 12 points,
- L'évaluation n°2 est réalisée au fil de la séquence. Elle porte sur les 4 AFLP restants et compte pour 8 points.

➤ Contrôle ponctuel

Il s'effectue à partir d'une activité choisie parmi trois activités nationales. Il s'appuie sur un référentiel d'évaluation spécifique. La liste des activités et les référentiels sont publiés par voie de circulaire.

• Au Bac Pro

Arrêté du 17-6-2020 fixant les unités générales du baccalauréat professionnel et définissant les modalités d'évaluation des épreuves ou sous-épreuves d'enseignement général

Circulaire du 29-12-2020 parue au BO n°4 du 28-1-2021 et annexes

➤ Contenu et modalités

- 3 APSA relevant de 3 champs distincts (principe général) sinon 2 (difficultés matérielles) voire 1 (situation de crise) mais à faire valider par l'inspection.

- La note finale est la moyenne des 3 épreuves, chacune est notée sur 20 points.

- 12 points pour les AFLP 1 et 2 : les degrés d'acquisition sont évalués le jour de l'épreuve

. AFLP1 : Produire et répartir lucidement ses efforts en mobilisant de façon optimale ses ressources pour gagner ou battre un record.

. AFLP2 : Connaître et mobiliser les techniques efficaces pour produire la meilleure performance possible.

- 8 points attribués à 2 AFLP choisis par l'équipe

Compte tenu de la nouvelle obligation de **spécifier localement les contenus de formation et d'évaluation**, à laquelle s'ajoute la **disparition de la liste nationale** d'APSA, le **SNALC** redoute fortement,

Si le **SNALC** approuve cette dernière orientation, il s'est largement opposé à ces nouveaux programmes.

pédagogique sur les 4 possibles. Les degrés d'acquisition sont évalués au fil de la séquence.

. AFLP3 : Analyser sa performance pour adapter son projet et progresser.

. AFLP4 : Assumer des rôles sociaux pour organiser une épreuve de production de performance, un concours.

. AFLP5 : Assurer la prise en charge de sa préparation et de celle d'un groupe, de façon autonome pour produire la meilleure performance possible.

. AFLP6 : Connaître son niveau pour établir un projet de performance située culturellement.

La répartition des points à obtenir entre les 2 AFLP retenus est laissée au choix de chaque élève en 2-6, 4-4 ou 6-2.

➤ 3 types de contrôle

- En cours de formation : ponctue à des dates définies chaque période de formation au cours de l'année d'examen.

- Adapté : candidats inaptes partiels ou handicapés s'effectue soit en CCF soit en contrôle ponctuel.

- Ponctuel : repose sur 2 APSA, épreuves précisées en annexe 2 de la circulaire.

➤ 2 commissions de régulation

- Une commission académique présidée par le recteur ou son représentant et constituée d'inspecteurs et d'enseignants d'EPS intervient sur la session en cours (validation des protocoles d'évaluation, validation des référentiels par APSA des lycées, harmonisation des notes, bilan des épreuves, etc.) ;

- Une commission nationale des examens intervient entre les sessions (bilan national de l'examen à partir d'un outil statistiques spécifiques, régulation des référentiels nationaux, etc.).

Si le **SNALC** a accueilli favorablement la similarité du CCF entre les LGT et LP, il dénonce l'inflation méthodologique et conceptuelle qui domine ces épreuves, dérive encore plus regrettable pour ces filières professionnelles.

ENCADREMENT DES ÉLÈVES PENDANT LES PÉRIODES DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Circulaire 2000-095 du 26-6-2000

« Pendant les périodes en entreprise des élèves d'une division, **chaque professeur de lycée professionnel enseignant dans cette division participe à l'encadrement pédagogique de ces élèves. Les activités d'encadrement concernent donc tous ces enseignants. L'encadrement inclut nécessairement la réalisation de visites sur les lieux de travail dans lesquels se déroulent les périodes en entreprise.** »

Décret 2014-940 du 20-8-2014, article 5

« Pendant les périodes de formation en milieu professionnel des élèves d'une division, **chaque enseignant de cette division participe à l'encadrement pédagogique de ces élèves** ».

L'UNITÉ FACULTATIVE SECTEUR SPORTIF (UF2S)

Arrêté du 8-07-2021

Création de l'unité professionnelle facultative « secteur sportif » pour certaines spécialités du baccalauréat professionnel et portant équivalence entre le baccalauréat professionnel et le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Ouverte en septembre 2022, à titre expérimental pendant 2 ans, le développement de cette UF2S dans une centaine de LP devrait se généraliser à la rentrée 2024.

• Principe

Proposée aux élèves de première et de terminale Bac Pro désireux de travailler dans le secteur sportif à condition qu'ils optent pour l'une des cinq filières qui le portera :

- Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités,
- Métiers du commerce et de la vente, option A animation et gestion de l'espace commercial et option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale
- Métiers de l'accueil,
- Métiers de la sécurité
- Animation enfance et personnes âgées

Ces filières ont été retenues pour la portabilité de l'UF2S en raison des compétences qu'elles ont en commun avec le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS).

En effet l'UF2S vise à terme une bi-qualification. En plus de la spécialité du bac, elle permettra la validation de 2 (à 3) unités capitalisables par équivalence avec les quatre Unités de formation (UF) de ce brevet sportif :

- **L'UC 1.** Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure
- **L'UC 2.** Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure
- **L'UC 4.** Mobiliser les démarches d'éducation populaire pour mettre en œuvre des activités d'animation, des mentions « Loisirs tous publics » et « Animation sociale ». L'UC 4 ne sera validable que pour le Bac pro Animation enfance et personnes âgées.

• Une acquisition partielle du BPJEPS à finaliser par une mention complémentaire

Après le bac pro « option UF2S », une année supplémentaire sera nécessaire pour préparer une mention complémentaire (MC), spécialement créée, encadrement secteur sportif (MC E2S) pour finaliser cette diplomation, acquérir les unités de formation manquantes et obtenir une carte professionnelle autorisant l'encadrement limité aux activités aquatiques, de la forme et pour tous.

• Extension de l'UF2S à d'autres spécialités du bac pro

Un nouvel arrêté étend l'UF2S à 10 nouveaux bacs pro du secteur industriel. Mais pour des raisons de moindre compatibilité entre les UC1 et 2 dans ces derniers secteurs, la préparation de l'UF2S sera portée à 3 ans et sera initiée dès la classe de seconde dans ces spécialités. Elle reste fixée à 2 ans dans les 6 filières initiales.

• Évaluation

Épreuve orale fondée sur le dossier professionnel des candidats, partant d'un exposé suivi d'un entretien.

Les jurys ont préalablement étudié les dossiers pour soumettre une question de réflexion propre à chaque candidat.

➤ Exposé de 20 min (après un temps de préparation de 15 min)

- . 1^{er} temps de l'exposé de 10 min : Présentation

« Le candidat explicite les étapes significatives de son parcours de formation, expose les conditions et les modalités mises en œuvre des activités menées et met en évidence les compétences professionnelles acquises transférables au secteur sportif. »

- . 2nd temps de l'exposé de 10 min : Réponse à la problématique posée

« Exposé des propositions d'adaptation, d'anticipation ou d'amélioration de la situation en réponse à la problématique posée par les évaluateurs. »

➤ Entretien de 10 min

« Les questions posées par les évaluateurs, portent principalement sur les compétences (...) qui n'auraient pu être évaluées au travers du dossier professionnel et/ou de l'exposé du candidat. Elles visent à apprécier sa réflexion sur son propre parcours et ses capacités à analyser sa pratique professionnelle, à la justifier et à l'articuler avec le projet de la structure. »

- **Les parcours UF2S s'effectuent à moyens constants et s'appuient sur les dispositifs existants. Le chef-d'œuvre, la co-intervention, l'accompagnement personnalisé, les modules d'orientation, les mises en stage, les heures d'EPS et les activités de l'UNSS se prêteront à son développement.**

- **Les formateurs seront multiples** : enseignants d'EPS, PLP (PSE et éco-gestion) et personnels d'encadrement sportif maintenant rattachés au MENJS.



- **Les groupements des élèves** répartis dans plusieurs filières, la planification des lieux, des temps et des contenus d'enseignement, la concertation entre les divers intervenants, la formation des enseignants ... rien n'est prévu, mise à part un guide et l'autonomie des établissements.

Mené dans la précipitation, sans préparation, sans moyens, **ces enseignements vont reposer sur du bricolage**. Ils ne permettront pas d'instituer une vraie filière des métiers du sport dans la voie pro. Au mieux ils permettront de labéliser « secteur sportif » certaines spécialités.

Pour ces raisons, le SNALC a voté contre ce projet.

L'EPS ADAPTÉE

LE CODE DE L'ÉDUCATION

Article L312-4

« L'organisation et les programmes de l'EPS dans les établissements d'enseignement et de formation professionnelle et dans les établissements spécialisés tiennent compte des spécificités liées aux différentes formes de handicap.

Les éducateurs et les enseignants facilitent par une pédagogie adaptée l'**accès des jeunes en situation de handicap à la pratique** régulière d'activités physiques et sportives.

Une formation spécifique aux différentes formes de handicap est donnée aux enseignants et aux éducateurs sportifs, pendant leurs formations initiales et continue ».

Article D312-2

« Les élèves des établissements d'enseignement du premier et du second degré publics et des établissements

d'enseignement du premier et du second degré privés sous contrat qui invoquent une inaptitude physique doivent en justifier par un **certificat médical indiquant le caractère total ou partiel de l'inaptitude**. En cas d'inaptitude partielle, ce certificat peut comporter, dans le respect du secret médical, des indications utiles pour adapter la pratique de l'éducation physique et sportive aux possibilités individuelles des élèves. Le certificat médical précise également sa durée de validité, qui ne peut excéder l'année scolaire en cours. »

Article D312-3

« Les **médecins de santé scolaire** peuvent, à l'occasion des examens prévus aux articles L 541-1 et L 541-4, délivrer des certificats constatant une inaptitude physique totale ou partielle à la pratique de l'éducation physique et sportive.

Ils sont destinataires des certificats médicaux délivrés en dehors de ces examens lorsqu'une **inaptitude d'une durée supérieure à trois mois** a été constatée. »



Article D312-4

« Dans les examens de l'enseignement du second degré, lorsque l'évaluation certificative résulte d'un contrôle en cours de formation, seuls peuvent être dispensés de l'épreuve d'éducation physique et sportive les candidats reconnus totalement inaptes, pour la durée de l'année scolaire, par un médecin qui délivre, à cet effet, un certificat médical, conformément aux articles R. 312-2 et R. 312-3. Dans le cas d'inaptitudes, totales ou partielles, intervenant pour une durée limitée, il appartient à l'enseignant d'apprécier si les cours suivis par l'élève lui permettent de formuler une proposition de note ou si, les éléments d'appréciation étant trop réduits, ils doivent conduire à la mention « dispensé d'éducation physique et sportive pour raisons médicales ». Aucun certificat médical d'inaptitude totale ou partielle ne peut avoir d'effet rétroactif. »

Article D312-5

« Pour les candidats soumis à l'épreuve ponctuelle d'EPS, une dispense médicale de participation à cette épreuve, lors de la session annuelle d'examen, vaut dispense de l'épreuve d'éducation physique et sportive ».

Article D312-6

« Les candidats handicapés physiques et les inaptes partiels scolarisés peuvent, en fonction des modalités de prise en compte de l'EPS définies par le règlement d'examen, soit bénéficier d'un CCF adapté à leurs possibilités, soit participer à une épreuve ponctuelle d'EPS aménagée, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de l'éducation.

Pour être autorisés à présenter l'épreuve ponctuelle d'EPS aménagée, ces candidats doivent avoir été déclarés soit handicapés physiques, soit inaptes partiels, et reconnus aptes à passer cette épreuve par le médecin de santé scolaire. »

L'INCLUSION DANS LES PROGRAMMES

- **Collège** : L'EPS assure l'inclusion, dans la classe, des élèves à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap
- **Lycées** : L'élève « s'investit dans des apprentissages quels que soient son niveau d'expertise, sa condition physique et son degré d'inaptitude ou de handicap ».
- **Traitements didactiques spécifiques** « Il est de la responsabilité et de la compétence des enseignants de concevoir et de mettre en œuvre des traitements didactiques spécifiques... Une attention particulière doit être portée aux élèves en situation de handicap, atteints de maladies ou à besoins éducatifs particuliers. »
- **Aménagements particuliers** « Si la solution prioritairement recherchée est un aménagement dans la classe de l'élève, une modification de l'offre de formation ou l'intégration dans une autre classe peut être néanmoins envisagée. »

Pour le **SNALC** la volonté d'intégration des élèves handicapés ou inaptes partiels s'impose d'autant plus fortement en EPS qu'elle est manifeste dans le code de l'éducation.

Cependant l'article L312-4 stipule bien qu'une « **formation spécifique aux différentes formes de handicap est donnée aux enseignants** » ce qui n'est pas ou trop rarement le cas. Les enseignants peu formés sont souvent démunis et laissés bien seuls face à la multiplicité des cas de handicap et face à une inclusion scolaire en accélération qui accroît les contraintes éducatives et les difficultés d'intégration.

LE CONTRÔLE ADAPTÉ

Circulaire 2019-129 du 26-9-2019 et annexes parue au BO n°36 du 3-10-2019

• Les candidats en situation de handicap ou en aptitude partielle permanente

- Seuls les handicaps ne permettant pas une pratique adaptée au sens de la circulaire n° 94-137 du 30-3-1994 donnent lieu à une **dispense d'épreuve**.
- Un handicap attesté en début d'année par l'autorité médicale peut empêcher une pratique régulière ou complète des enseignements de l'EPS sans pour autant interdire une **pratique adaptée**.
- Dans le cadre du CCF, **selon les cas**, le candidat peut être évalué
 - sur un ensemble certificatif de **trois épreuves**, relevant de 3 CA différents dont l'une au moins est adaptée ;
 - **deux épreuves adaptées** relevant, autant que possible, de 2 CA différents ou pour des cas très particuliers,
 - d'**une seule épreuve adaptée**.

Les adaptations sont proposées après concertation au sein de l'établissement des professeurs d'EPS et des services de santé scolaire, en tenant compte des **projets personnalisés de scolarisation (PPS)** ou des **projets d'accueil individualisé (PAI)**.

• Les inaptitudes temporaires en cours d'année

Au cours de l'année, alors que le candidat est inscrit en contrôle en cours de formation, une inaptitude momentanée, partielle ou totale peut être prononcée par l'autorité médicale sur blessure ou maladie. Il revient à l'enseignant du groupe classe d'apprécier la situation pour :

- soit renvoyer le candidat à l'épreuve **d'évaluation différée** ;
- soit permettre une **certification sur deux épreuves ou sur une seule épreuve**, pour le candidat dont l'inaptitude en cours d'année est attestée et qui ne peut, de ce fait, soit présenter la troisième épreuve physique ou les deux autres épreuves physiques de son ensemble certificatif. Dans ce cas, le candidat est noté sur la moyenne des deux notes ou sur une seule note.
- soit ne pas formuler de proposition de note s'il considère les éléments d'appréciation trop réduits et mentionner « **dispensé de l'épreuve d'éducation physique et sportive** ».



I-4. ASSURER LA SÉCURITÉ EN EPS

SÉCURITÉ

ÉTAT DES ÉQUIPEMENTS, DES INSTALLATIONS, DU MATÉRIEL ET ORGANISATION DES LIEUX

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004, Risques particuliers à l'enseignement de l'EPS et au sport scolaire.

Décret 96-495 du 4 juin 1996, Exigences de sécurité des cages de buts et des buts de basket-ball.

« **Avant le cours d'EPS**, l'enseignant doit vérifier le **bon état du matériel et des équipements** utilisés pour l'enseignement. Dans le cas d'une défectuosité du matériel, l'enseignant doit faire une **notification écrite au chef d'établissement** qui veillera à sa remise en état, pour permettre à nouveau son utilisation. La vérification préalable dégage la **responsabilité de l'enseignant** en cas de défectuosité fortuite ».

Note de service 94-116 du 4-6-1996, Sécurité des élèves.

Pratique des activités physiques scolaires.

« Les équipements sportifs immobiliers tels que les gymnases et les piscines sont soumis à la réglementation des équipements recevant du public (ERP) et les procédures destinées à en vérifier la conformité doivent être connues de tous et respectées... Toutefois, les enseignants doivent veiller, en **signalant au gestionnaire toute défectuosité**, à ce que ces équipements restent en bon état d'utilisation ».

CONTRÔLE DES ABSENCES :

Circulaire 2004-054 du 23-3-2004

« Tout personnel responsable d'une activité organisée pendant le temps scolaire signale les élèves absents selon des modalités arrêtées par le règlement intérieur de l'école, établi en référence au règlement type départemental, ou celui de l'établissement qui doivent être portés à la connaissance des familles. Ce contrôle s'exerce lors des activités scolaires, et, pour les collèges, lors des études surveillées ou dirigées, des activités périscolaires et à la pause méridienne pour les élèves demi-pensionnaires et les internes ».

LES CONSIGNES DONNÉES AUX ÉLÈVES

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

Elles doivent être claires, précises, comprises, respectées. « Les explications et des instructions données aux élèves par l'enseignant...portent non seulement sur les règles d'organisation et de réalisation de l'activité elle-même, mais aussi sur les précautions d'usage à respecter et, si besoin est, sur les consignes de sécurité impératives ... Ainsi, dans le cas des **activités pratiquées en ateliers**, l'énoncé explicite de ces consignes s'impose d'autant plus que les élèves se trouvent confrontés à des situations de travail autonome. L'enseignant se doit, en conséquence, d'**être directif** en amont et **ne pas transiger sur le respect des règles de sécurité** ».

Note de service 94-116 du 4-6-1996

« L'enseignant, par la précision de ses consignes d'organisation et de réalisation mais aussi par sa capacité

à observer et à comprendre l'activité des élèves, est le premier artisan de leur **sécurité** ».

CARACTÈRE DANGEREUX OU NON DES ACTIVITÉS ENSEIGNÉES

Note de service 94-116 du 4-6-1996

« Lorsque le caractère dangereux de l'activité est reconnu, il est exigé que les précautions nécessaires soient prises. La notion de « dangerosité » d'une activité doit être précisée et appréciée en fonction du **traitement didactique de l'activité** opéré par l'enseignant... et non pas uniquement en référence à la pratique »

NIVEAU DE COMPÉTENCE DE L'ENSEIGNANT

Circulaire 73.400 du 5-10-1973 (Ministère de la Jeunesse et des Sports)

« Les professeurs et maîtres **peuvent enseigner toute discipline** où ils s'estiment capables de le faire. Ils assument alors la responsabilité pédagogique de leur décision. Toutes les autres catégories de personnels doivent justifier de la possession du Brevet d'État de la spécialité ou du Brevet Fédéral ».

De même, « Il appartient à l'enseignant de mesurer son niveau de compétence au regard de l'activité physique qu'il se propose d'utiliser comme support de son enseignement ou du degré de difficulté qu'il projette de mettre en place » (extrait du dossier EPS N° 33).

LA MAÎTRISE DU DÉROULEMENT DU COURS

Note de service 94-116 du 4-6-1996

« **À tout moment**, l'enseignant doit garder la maîtrise du déroulement du cours... **exercer une surveillance** normale sur les activités de ses élèves, afin qu'il puisse intervenir rapidement en cas de problème ».

L'OBLIGATION DE SURVEILLANCE

Circulaire 96-248 du 25-10-1996, Surveillance des élèves

« L'obligation de surveillance vaut pour l'ensemble des activités prises en charge par l'établissement, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, et en quelque lieu qu'elles se déroulent. »

Note de service 94-116 du 4-6-1996

« En cas d'accident, le juge requiert habituellement un lien de causalité entre le fait dommageable et le **défaut de surveillance**, lorsque ce motif est invoqué pour engager la responsabilité de l'enseignant. »

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« L'enseignant d'EPS doit **constamment faire preuve de vigilance**. En effet, il est le premier artisan de la **sécurité des élèves**, mais également de sa propre sécurité. Cette vigilance s'exercera aussi bien dans la **préparation** que dans la **conduite** des actions d'enseignement. »

CONTACTS CORPORELS

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« L'organisation des activités physiques nécessite, dans certains cas, (une) intervention directe pour aider ou protéger les élèves. **Ces contacts sont**

nécessaires et sont explicables par la mise en jeu de (la) responsabilité (du professeur) en cas d'accident. En effet, ne pas apporter une aide ou une parade pourrait constituer une défaillance dans l'intervention pédagogique et donner lieu à un dommage corporel important ».

VESTIAIRES

UN LIEU INDISPENSABLE

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« La pratique de l'EPS nécessite le **port d'une tenue adaptée** qui doit être revêtue avant la séance et enlevée à la fin. Par ailleurs, l'éducation à la **santé** passe par l'acquisition de **comportements d'hygiène nécessitant un minimum de soins corporels après l'effort** ».

UN LIEU SEXUÉ ET SÉPARÉ

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« La mixité des classes, **la préservation de l'intimité nécessitent des vestiaires séparés par sexe**. Si ce n'est pas le cas, il appartiendra à l'enseignant d'adopter la solution la mieux adaptée à la situation particulière ».

PRÉSENCE DE L'ADULTE

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« Le temps passé dans les vestiaires, **hors de la présence de l'adulte**, doit être suffisant pour permettre le changement de tenue. Mais les vestiaires peuvent être le lieu de comportements agressifs, voire de maltraitance. C'est afin d'éviter toute dérive (chahut, rixe, élève prenant du retard...) que **l'intervention de l'enseignant à l'intérieur du vestiaire peut s'avérer indispensable**. En effet, il est de sa responsabilité d'assurer la sécurité de tous les élèves et de garantir les conditions d'enseignement ».

UTILITÉ DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR POUR FIXER LES RÈGLES COMMUNES

Circulaire 96-248 du 25-10-1996

« Les modalités de surveillance se traduisent sous la forme de **règles simples et précises** ... qui seront retracées de manière claire et exhaustive par le **règlement intérieur** de l'établissement ».

Dans le contexte actuel, chaque enseignant d'EPS doit faire preuve de **prudence** et de **bon sens** lors de la nécessaire surveillance des douches et des vestiaires. Il convient d'établir un protocole d'intervention commun à tous les enseignants et connu de tous les élèves qui pourra figurer dans le **règlement intérieur de l'établissement**.

Adopté par le conseil d'administration, le **règlement intérieur de l'établissement à une valeur juridique**. Il protège les utilisateurs dans l'exercice des droits qu'il fixe.

NATATION

Décret n° 2022-276; Arrêté du 28 février 2022 relatifs à l'attestation du « savoir-nager » en sécurité et Note de service du 28-2-2022-Enseignement de la natation scolaire, Contribution de l'École à l'aisance aquatique (BOn°9 du 3-3-2022).

DE L'AISSANCE, PASS AQUATIQUE AU SAVOIR NAGER EN SÉCURITÉ

• L'aisance aquatique

Elle se construit dès l'école maternelle puis primaire et s'apprécie par des repères et des paliers d'acquisitions qui permettent de situer l'élève en grande profondeur. Ils sont décrits en [annexe 3 de la circulaire](#).

• Le Pass aquatique

Les compétences nécessaires à l'obtention du Pass aquatique (ex-aisance aquatique) peuvent être préparées et validées dès le cycle 2 de l'école primaire. Il représente un prérequis au savoir nager mais il ne le remplace pas au collège.

La réussite au test précisé [annexe 4 de la circulaire](#) permet l'accès aux activités nautiques et aquatiques dans le cadre des accueils collectifs de mineurs conformément aux dispositions des articles A. 322-3-1 et A. 322-3-2 du Code du sport.

• Le savoir nager en sécurité (ASNS)

Il représente un objectif prioritaire du cycle 3 (CM1, CM2, 6^{ème}) et du socle commun mais il peut être validé à tout niveau de scolarité selon une épreuve définie en [annexe 3 de la circulaire](#).

Son attestation « est délivrée par le directeur de l'école ou le chef d'établissement, est signée par le professeur des écoles et un professionnel agréé à l'école primaire, ou par le professeur d'éducation physique et sportive au collège ou au lycée. Elle permet l'accès aux activités aquatiques dans le cadre des accueils collectifs de mineurs. »

ENCADREMENT, ENSEIGNEMENT ET SURVEILLANCE

« Dans le second degré, l'encadrement est assuré par le professeur d'EPS responsable de la classe ou du groupe-classe, comme pour toutes les activités d'EPS. Le professeur d'EPS assure l'enseignement et l'encadrement des élèves en présence d'un personnel qualifié et dédié à la surveillance ».

« La présence de personnels de surveillance et d'encadrement au cours de l'enseignement de la natation ne modifie pas les conditions de mise en jeu de la **responsabilité des professeurs**. En cas de dysfonctionnement ou de mise en danger des élèves, il leur revient d'interrompre la séance ».

« **Les surveillants de bassin sont exclusivement affectés à la surveillance** et à la sécurité des activités, ainsi qu'à la vérification des conditions réglementaires d'utilisation de l'équipement et, par conséquent, ne peuvent simultanément remplir une mission d'enseignement. Ils sont qualifiés pour assurer les missions de sauvetage et de premiers secours. **Aucun élève ne doit accéder aux bassins ou aux plages en leur absence** ».



ESPACE

« Pendant toute la durée des apprentissages, l'occupation du bassin doit être appréciée à raison d'**au moins 5 m²** pour des collégiens ou des lycéens. Toutefois, le professeur estime si la surface à prévoir nécessite des ajustements en fonction du niveau de pratique des élèves, notamment au lycée ».

« Dans le cas d'une ouverture concomitante du bassin à différents publics, **les espaces réservés aux élèves doivent être clairement délimités**, compte tenu des exigences de sécurité et des impératifs d'enseignement. L'espace attribué aux classes devra permettre, pour des raisons pédagogiques et de sécurité, **un accès facile à au moins une des bordures de bassin**, notamment avec des élèves aux compétences encore fragiles ».

CAS PARTICULIER DES BASSINS D'APPRENTISSAGE

« Conçus pour accueillir une classe entière, les bassins d'apprentissage sont des structures spécifiques et isolées, d'une superficie inférieure ou égale à 100 m² et d'une profondeur maximale de 1,30m. »

« Pour le second degré, **l'enseignement et la surveillance peuvent être assurés par le ou les professeurs d'EPS** ; la présence d'un minimum de **deux adultes**, personnels de l'établissement, est recommandée, quel que soit le nombre d'élèves. Dans tous les cas, un des membres de l'équipe d'encadrement (professeur ou d'un personnel titulaire d'un des diplômes prévus à l'**article A. 322-8 du Code du sport**) présent sur le bassin devra avoir été formé à l'utilisation du matériel de réanimation et de premiers secours. Cette formation devra être actualisée régulièrement, chaque année ou lors de la mise à disposition de nouveaux matériels de réanimation et de premiers secours ».

MODALITÉS D'ORGANISATIONS

« L'équipe pédagogique répartit les élèves en classes ou en groupes-classes, ou selon toute autre modalité d'organisation adaptée aux équipements, **après avoir vérifié si les élèves ont déjà obtenu l'ASNS et apprécié le niveau de compétence en natation** ».

NON-NAGEURS ET HANDICAP

« Pour satisfaire aux exigences des programmes d'enseignement, il appartient à l'école et à l'établissement scolaire (au collège et au lycée) de mettre en place des **actions destinées aux élèves non-nageurs** dans le cadre des dispositifs d'accompagnement et de soutien en vigueur.

La singularité et la spécificité des obstacles rencontrés par les élèves non-nageurs (y compris les élèves en situation d'aptitude partielle) sont prises en compte dans **les formes de groupements** et l'organisation du **taux d'encadrement**, au regard des contextes d'enseignement ».

« La prise en compte des **non-nageurs dans les lycées** doit être, dans la mesure du possible, une priorité des équipes pédagogiques d'EPS. L'identification des élèves n'ayant pas validé l'ASNS ou pour lesquels le niveau de compétences n'est pas défini doit être un objet de la liaison troisième-seconde. Les professeurs peuvent solliciter avec les partenaires (associations sportives, structures municipales, etc.) des projets qui visent la prise en charge des non-nageurs.

Les élèves en situation de **handicap** doivent faire l'objet d'une attention particulière, en référence à leur projet personnalisé de scolarisation (PPS) ».

APPN

La circulaire 2017-075 du 19-4-2017, **Exigence de la sécurité dans les activités physiques de pleine nature dans le second degré**.

Elle complète la **note de service de 1994, Sécurité des élèves-Pratique des activités physiques scolaires et la circulaire de 2004, Risques particuliers à l'enseignement de l'EPS et au sport scolaire**.

On ressent bien le resserrement réglementaire et sécuritaire. La circulaire de 2017 demande à ce que soient dorénavant spécifiées « les opérations incontournables (listes des contrôles de sécurité) à vérifier et à effectuer **avant, pendant et après** la leçon d'EPS » dans chaque APPN.

DES PROTOCOLES SPÉCIFIQUES AUX ACTIVITÉS ET AUX ACADÉMIES

Cette circulaire ne constitue qu'un cadrage national « donnant lieu à des recommandations, au niveau des académies, pour l'élaboration, l'actualisation et la mise en œuvre de protocoles de sécurité pour la pratique des APPN ».

Ainsi chaque APPN est soumise à un **protocole de sécurité spécifique dans chaque académie**. Il faut donc prendre connaissance des protocoles existants localement selon l'APPN abordée.

Attention donc aux changements d'académies (mutations, mais aussi aux rencontres dans le cadre de l'UNSS) qui peuvent induire des mises en œuvre sécuritaires différentes. Dans ce cas comme le précise la circulaire « quand un stage APPN est organisé dans une autre académie, les enseignants doivent prendre connaissance du protocole de l'académie d'accueil afin de s'imprégner des recommandations validées par les experts locaux. Le protocole académique le plus strict s'applique. »

LA RESPONSABILITÉ DU PROFESSEUR TOUJOURS PLUS ENGAGÉE

Il est aussi rappelé que « l'enseignant reste, quel que soit le niveau d'évolution des élèves et quel que soit le dispositif concerné, **responsable** des choix pédagogiques proposés. La chaîne de sécurité et de contrôle, ainsi que la surveillance des élèves sont donc de sa **responsabilité**. Celle-ci ne peut être déléguée à des élèves. **La responsabilité** de l'enseignant reste pleine et entière même en présence d'un intervenant extérieur éventuel ». Il est donc attendu que le professeur, qui « doit s'organiser pour garantir de façon pleine et entière une chaîne de sécurité et une chaîne de contrôle fiables », maîtrise parfaitement chacun des protocoles et les éléments des chaînes y afférant.

COMPÉTENCE ET FORMATION

Circulaire 2017-075 du 19-4-2017

En escalade elle stipule que « le professeur doit porter un baudrier, équipé d'une longe, d'une ou deux dégaines, et d'un système frein afin de pouvoir intervenir rapidement en tout point du mur ou pour porter assistance à un élève. Il doit maîtriser les gestes élémentaires d'assistance à un élève en difficulté en hauteur ».

DÉPLACEMENTS

Circulaire 96-248 du 25-10-1996, Surveillance des élèves.

« L'obligation de surveillance vaut pour l'ensemble des activités prises en charge par l'établissement, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, et en quelque lieu qu'elles se déroulent. »

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« Les équipements sportifs utilisés sont généralement implantés à l'extérieur des établissements scolaires. Les rejoindre nécessite des déplacements réguliers qui peuvent également être à la source d'incidents d'origines diverses. Chaque fois que cela s'avérera nécessaire, il conviendra d'étudier précisément les modalités de ces déplacements, l'aide éventuelle à apporter à leur organisation, ainsi que les dispositions à prendre en cas d'incident ou accident ».

AU COLLÈGE

Circulaire 96-248 du 25-10-1996

« Les déplacements des élèves, pendant le temps scolaire, entre l'établissement et le lieu d'une activité scolaire, doivent être **encadrés**. Si l'activité implique un déplacement qui se situe en début ou en fin de temps scolaire, **le règlement intérieur uniquement** peut prévoir la possibilité pour les responsables légaux de l'élève à l'autoriser à s'y rendre ou en revenir individuellement. Le trajet entre le domicile et le lieu de l'activité est alors assimilé au trajet entre le domicile et l'établissement ».

Il n'est pas évident qu'aujourd'hui tous les professeurs qui enseignent cette activité soient en mesure d'effectuer ce type d'intervention.

Les exigences de la circulaire et des protocoles spécifiques qui vont en découler nécessitent que les professeurs « doivent pouvoir s'approprier les gestes professionnels en actualisant régulièrement leurs connaissances et leur formation ».

Une vraie formation continue doit impérativement et rapidement être réinstaurée.

En vertu du corollaire de la circulaire 73.400 du 5-10-1973 selon laquelle « les professeurs et maîtres peuvent enseigner toute discipline où ils s'estiment capables de le faire », **un enseignant doit refuser d'enseigner une activité pour laquelle il ne serait pas compétent**, a fortiori si elle fait encourir aux élèves des risques objectifs. Il faut alors exiger une formation, avant de répondre aux attentes du projet EPS et de la programmation des APSA de l'établissement.

Se reporter à la section **I-4. ASSURER LA SÉCURITÉ en EPS, SÉCURITÉ.**

Les inspections pédagogiques réclament que des protocoles de sécurité ou d'urgence soit élaborés et annexés au projet pédagogique EPS.

Ces protocoles doivent détailler les conduites à tenir en cas d'incident ou d'accident (que faire, qui et comment prévenir...) qui pourraient se dérouler en EPS selon les lieux, les activités et les déplacements.

Pour le SNALC c'est un travail supplémentaire qui est demandé aux équipes mais qui n'est pas à négliger. En cas d'accident et à défaut de pouvoir présenter un protocole, la responsabilité de l'enseignant pourrait être engagée. En plus de la responsabilité concernant le résultat, un manque de moyens visant à le prévenir ou à y faire face pourrait être aggravant.

EN LYCÉE ET LYCÉE PROFESSIONNEL

Circulaire 96-248 du 25-10-1996 - Circulaire 2013-106 du 16-7-2013

« Le **règlement intérieur** peut prévoir que les élèves accompliront **seuls** les déplacements de courte distance entre l'établissement et le lieu d'une activité scolaire, même si ceux-ci ont lieu au cours du temps scolaire. Ces déplacements pourront être effectués selon le mode habituel de transport des élèves. À l'occasion de tels déplacements, il convient d'aviser les élèves et leurs familles qu'ils doivent se rendre directement à destination et que même s'ils se déplacent en groupe, **chaque élève est responsable** de son propre comportement. Ces déplacements, même s'ils sont effectués de fait collectivement, ne sont pas soumis à la surveillance de l'établissement ».



SORTIES ET VOYAGES SCOLAIRES

LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Il est administrativement et juridiquement responsable du voyage. Il doit demander l'approbation du Conseil d'Administration, qui se prononce aussi sur les modalités d'organisation et de financement du voyage.

LA GESTION FINANCIÈRE

Elle relève également de la compétence du chef d'établissement et de l'agent comptable qui gère les fonds remis par les familles, dans le cadre du budget de l'établissement.

Concernant le coût l'*article L551-1 du code de l'Éducation* dispose que « les établissements scolaires veillent, dans l'organisation des activités à caractère facultatif, à ce que les ressources des familles ne constituent pas un facteur discriminant entre les élèves ».

LES MODALITÉS D'ORGANISATION

Elles répondent à des exigences très précises. Les formalités administratives, les sources de financement, le rôle et la responsabilité des accompagnateurs...sont définis dans les *circulaires 2011-117 du 3-8-2011 et 2013-106 du 16-7-2013*. Elles sont à consulter en premier lieu.

DROIT A L'IMAGE

CADRE JURIDIQUE

Article 9 du code civil

« Chacun a droit au respect de sa vie privée », y compris au respect de son image.

Il en découle que toute personne a, sur son image, un droit exclusif et absolu et peut s'opposer à sa fixation, à sa reproduction ou à son utilisation sans autorisation préalable. Ceci est d'ailleurs régulièrement rappelé par la jurisprudence.

Chacun a droit de savoir comment elle est utilisée, **tout comme la captation de sa voix**.

DEMANDE D'AUTORISATION

Chacun peut s'opposer à ce genre de captation ainsi « la publication de l'image d'une personne que ce soit dans une photo ou une vidéo suppose en principe une **autorisation préalable de la personne et si c'est un mineur, de son représentant légal** »

• Quand demander une autorisation ?

- Si une diffusion ou une publication est envisagée. La captation de l'image en classe, restant en classe à des fins pédagogiques, donc sans diffusion ne nécessite pas d'autorisation mais une information pour le préciser et éviter tout malentendu.
- Si une personne est identifiable, c'est-à-dire qu'on peut la reconnaître. Les prises de vue de dos, de trois quart ou floutées ne le nécessitent pas.
- Si la publication est accessible à « tout le monde » par exemple sur des réseaux sociaux.
- Si la captation est réalisée dans un lieu public et que l'image de la personne occupe une place accessoire, elle

ne peut s'opposer à la publication de son image (exemple photo de groupe sur le parvis d'un espace public).

• Contenu de l'autorisation

- L'autorisation devra comporter le nom et prénom de la personne photographiée ou filmée et ceux de la personne à qui est donnée l'autorisation (par exemple, l'établissement scolaire),
- La destination des images ou vidéos (adresse de site internet, ou applications, etc.),
- Le cadre d'utilisation et sa finalité (article d'information, présentation de l'établissement, journal en ligne, réseaux sociaux, etc.) ; le caractère gratuit ou non de l'autorisation,
- Le territoire sur lequel cette autorisation de diffusion est accordée. Pour internet, il s'agit de préciser le (ou les) site(s).
- La durée de l'autorisation.

SANCTION PÉNALE

Article 226-1 du code pénal

« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à **l'intimité de la vie privée d'autrui** :

1° En **captant, enregistrant** ou transmettant, **sans le consentement** de leur auteur, **des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel** ;

2° En **fixant, enregistrant** ou transmettant, **sans le consentement** de celle-ci, **l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé (la salle de classe n'est pas un lieu public)**

Lorsque les actes mentionnés au présent article ont été accomplis sur la personne d'un mineur, le consentement doit émaner des titulaires de l'autorité parentale. »

RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE

RESPONSABILITÉ CIVILE

• La réparation de la faute

Article 1240 du code civil

« Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. »

• La responsabilité sans faute volontaire

Article 1241 du code civil

« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par sa faute, mais encore par sa négligence ou par son imprudence ». »

Un manque suffisant de tapis de réception engagerait la responsabilité de l'enseignant en cas d'accident.

Il en serait de même lors une parade assurée par un élève en cas d'activité périlleuse et de blessure d'un élève.

Également pour un enseignant qui engagerait des élèves dans un espace inadapté (cours d'eau, terrain d'activité...) à leurs ressources ou aux moyens de gestion de la sécurité.

• Charge de la faute d'autrui sous sa responsabilité

Article 1242 du code civil

« On est responsable. Non seulement du dommage, cause de son propre fait, mais encore de celui qui est **causé par le fait des choses que l'on a sous sa garde** ».

Un élève qui causerait un préjudice à une personne (autre élève, passant...) ou à un bien (gymnase, espace privé...) engagerait la responsabilité de l'enseignant qui en aurait la charge et la surveillance.

• Agir en « bon père de famille »

Note de service 94-116 du 4-6-1996

« Le juge requiert des enseignants qu'ils gèrent cette notion de sécurité dans la pratique des activités enseignées « **en bon père de famille** », c'est-à-dire selon une **norme communément admise, susceptible d'évoluer** en fonction de la variation des exigences sociales. Cette « norme » est, par définition, empirique et relative et ouvre le champ à l'**appréciation jurisprudentielle** ».

SUBSTITUTION DE LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉTAT EN MATIÈRE CIVILE

Article 2 Loi du 5-4-1937, De la responsabilité des maîtres.

« Dans tous les cas où la responsabilité des membres de l'enseignement public est engagée à la suite ou à l'occasion d'un fait dommageable commis soit par les enfants ou jeunes gens qui leur sont confiés à raison de leurs fonctions, soit à ces enfants ou jeunes gens dans les mêmes conditions, la **responsabilité de l'État sera substituée** à celle desdits membres de l'Enseignement, qui ne pourront jamais être mis en cause devant les tribunaux civils par la victime ou ses représentants.

Il en sera ainsi toutes les fois que, pendant la scolarité ou en dehors de la scolarité, dans un but d'**éducation morale ou physique** non interdit par les règlements, les enfants ou jeunes gens confiés ainsi aux membres de l'enseignement public se trouveront sous la surveillance de ces derniers.

L'action en responsabilité exercée par la victime, ses parents ou ses ayants droit, intentée contre l'État ainsi responsable du dommage, sera portée devant le tribunal civil ou le juge de paix du lieu où le dommage a été causé, et dirigée contre le préfet du département.

La **prescription** en ce qui concerne la réparation des dommages prévus par la présente loi sera acquise par **trois années** à partir du jour où le fait dommageable a été commis ».

Article 10 du décret 60-389 du 22-4-1960

« En matière d'accidents scolaires, la responsabilité de l'État est appréciée dans le cadre des dispositions de la loi du 5 avril 1937 ».

EXEMPLE DE JURISPRUDENCE

Arrêt du 16 septembre 1992 de la cour d'appel de Grenoble

• Situation

L'élève est retombée sur le dos, le buste sur le tapis et une partie des jambes sur le parquet, après avoir effectué un saut de cheval.

• Décision de justice

La responsabilité de l'État a été retenue au motif que la retombée de l'élève sur le parquet aurait pu être évitée par un plus grand nombre de tapis couvrant une surface plus importante ; que faire assurer la parade par une élève ne possédant aucune qualification constitue une faute engageant incontestablement la responsabilité du professeur d'EPS. Les sauts au cheval s'exécutent, en effet, à grande vitesse et la personne assurant la parade n'intervient que si la réception s'annonce problématique. Cette personne doit avoir une expérience suffisante pour juger pendant la phase où le sauteur est en l'air si son intervention est nécessaire et de bons réflexes pour assurer la réception avant qu'il ne soit trop tard ; ce geste ne pouvait être assuré que par un professeur ayant l'expérience et la compétence requise.

L'ACTION RÉCURSOIRE

Si en matière de responsabilité civile, l'État se substitue à l'enseignant, en cas de condamnation, de reconnaissance fautive, de versement de dommages et intérêts, l'État peut ensuite se retourner contre l'enseignant dans un second temps pour lui réclamer une prise en charge des frais engagés pour la réparation du préjudice. Il s'agit de l'**action récursoire**. Elle permet à l'administration, bénéficiant du privilège du préalable, d'obtenir cette contribution en émettant directement par exemple un titre exécutoire à l'adresse de son agent fautif sans être tenue de saisir une juridiction. La contestation de ce titre par l'agent sera elle portée devant la juridiction administrative. Si l'enseignant est totalement fautif, l'administration pourra obtenir de sa part le remboursement des frais engagés par l'administration en réparation du préjudice subi par l'élève ou un tiers.

Si la responsabilité est partagée, le juge administratif peut déterminer la part du préjudice de chacun. Si l'administration est condamnée à payer 10 000 € et si 40 % du préjudice est imputable à l'agent, alors il devra verser 4 000 € à l'administration.

RESPONSABILITÉ PÉNALE

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004, Risques particuliers à l'enseignement de l'EPS et au sport scolaire.

Ce texte rappelle et réactive les dispositions de la **note de service de 1994** qu'il réécrit en partie et précise :

Il s'agit de « **rappeler aux différents membres de la communauté éducative, les fondements de la spécificité de l'action des enseignants chargés de l'éducation physique et sportive, les risques qui y sont liés ainsi que les attitudes et interventions permettant d'y répondre...** »



➤ **L'alinéa 2** de l'article introduit la faute de mise en danger d'autrui, qui se caractérise par une prise de risque délibérée exposant la vie d'autrui.

➤ **L'alinéa 3** précise la faute non intentionnelle : l'agent adopte un comportement risqué (manquement à une obligation de prudence ou de sécurité) ou commet une imprudence, une négligence ou une maladresse.

C'est à l'occasion des infractions non intentionnelles (homicide involontaire, blessures et coups involontaires), prévues par les **articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal**, qu'est généralement mise en jeu la responsabilité des membres de l'enseignement, et plus **particulièrement celle des enseignants d'EPS**.

La circulaire rappelle solennellement ces articles et les **conséquences pénales** importantes et **différentes selon la gravité des dommages** engendrés dans le cadre d'une responsabilité avec et sans faute.

Article 221-6 du code pénal

« Le fait de causer, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, la mort d'autrui constitue un **homicide involontaire** puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

En cas de manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000€ d'amende. »

Article 222-19 du code pénal

« Le fait de causer à autrui, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, **une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois**, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende.

En cas de manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000€ d'amende. »

Article 222-20 du code pénal

« Le fait de causer à autrui, par un manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, **une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois**, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende. »

plainte. Cette manière de procéder est à **proscrire** [faire tout de suite une déclaration la plus précise possible] »

Circulaire 80.254 du 24-9-1980. Accidents scolaires

« L'examen des déclarations d'accidents d'élèves fait apparaître souvent des lacunes en ce qui concerne les **témoignages** recueillis ; veiller à ce qu'ils soient toujours complets »

Circulaire 2009-154 du 27-10-2009. Accidents scolaires

« La nécessité de communiquer le rapport d'accident dans un délai raisonnable. **Il revient, dans cette optique au chef d'établissement d'établir un rapport d'accident dans les quarante-huit heures...** Ce rapport, auquel sont joints les témoignages, doit être le plus complet possible et permettre d'établir, de manière précise et détaillée, les circonstances exactes de l'accident ».

La circulaire précise l'ensemble des éléments à faire figurer dans la déclaration écrite de l'accident. Elle devra notamment comporter l'**identité du médecin** qui a procédé à l'examen de l'élève ainsi que le **certificat médical indiquant avec précision le(s) dommage(s) corporel(s) constaté(s)**.

CONDITIONS ET MODALITÉS

- Une déclaration sera établie si un élève déclare **pendant le cours ou le temps de prise en charge de la classe par l'enseignant** (déplacement, vestiaires...) s'être blessé ou avoir été victime d'un accident. L'enseignant ou des témoins peuvent confirmer les faits. Tout accident déclaré après le cours, en dehors de cette prise en charge, n'est **pas recevable** à moins d'en apporter la preuve. Un accident occasionné ailleurs, avant ou après, ne saurait engager la responsabilité de l'enseignant.
- La **réalisation de soins médicaux** ou une hospitalisation entraînent l'établissement d'une déclaration. En leur absence la déclaration n'est pas obligatoire. Un certificat médical doit être établi par un médecin (donc pas par une infirmière scolaire par exemple) indiquant précisément la nature des dommages.
- Il appartient au chef d'établissement d'établir le rapport. **L'enseignant ne renseigne que les parties du document le concernant**. Le recueil des témoignages n'est donc pas à la charge de l'enseignant.
- Sans **certificat médical** rédigé par un médecin indiquant avec précision les dommages corporels constatés la déclaration n'a aucune valeur et n'a pas lieu d'être. Ce certificat est généralement fourni par les responsables de l'élève accidenté à la demande du chef d'établissement.

DÉCLARATION D'ACCIDENT

ÉLÉMENTS RÉGLEMENTAIRES

Circulaire du 20-11-1963. Accidents scolaires

« Il arrive que des accidents donnent lieu à un rapport sommaire qu'on se réserve de compléter en cas de

I-5. AS ET UNSS

CADRE LÉGAL

Article L552-1 du code de l'éducation

« Composantes de l'éducation physique et sportive, les activités physiques et sportives volontaires des élèves sont organisées dans les établissements par **les associations sportives scolaires**. Tout élève apte à l'éducation physique et sportive est réputé apte à ces activités physiques et sportives »

Ce texte abroge l'obligation antérieure qui était faite aux élèves adhérents de l'AS de se faire établir un **certificat médical de non contre-indication à la pratique sportive**.

Article L552-1 du code de l'éducation

« Les associations sportives scolaires et les fédérations sportives scolaires sont soumises aux **dispositions du code du sport**, à l'exception de ses articles L. 231-2 et L. 231-2-1, et, en outre, aux dispositions du présent chapitre. »

Article R552-2 du code de l'éducation

« Les statuts des associations sportives des établissements d'enseignement du second degré comportent les dispositions ci-après.

► **L'association est affiliée** à l'Union nationale du sport scolaire (UNSS).

► **L'association se compose :**

- Du chef d'établissement ;
- Des enseignants d'éducation physique et sportive participant à **l'animation de l'association** dans le cadre du forfait horaire réservé à cet effet dans leurs obligations de service ;

- Des présidents des associations de parents d'élèves de l'établissement ou de leur représentant ;
- Des élèves inscrits dans l'établissement et titulaires de la licence délivrée par l'Union nationale du sport scolaire ;
- De tous les autres partenaires de la communauté éducative à jour de leur cotisation.

► **L'association est administrée** par un comité directeur présidé par le chef d'établissement, président de l'association. Le comité directeur élit parmi ses membres un trésorier, un secrétaire et un secrétaire adjoint.

- Le **secrétaire** est élu parmi les enseignants d'éducation physique et sportive, le secrétaire adjoint parmi les autres catégories de membres du comité directeur.

- Le **trésorier** doit être majeur.

- Le nombre de membres du comité directeur est fixé par l'assemblée générale. Il se répartit de la façon suivante :

. Dans les collèges et lycées professionnels, le comité directeur se compose pour un tiers du chef d'établissement et des enseignants d'éducation physique et sportive animateurs de l'association, pour un tiers de parents d'élèves et autres membres de la communauté éducative, dont au moins un parent, pour un tiers d'élèves ;

. Dans les lycées, le comité directeur se compose pour un quart du chef d'établissement et des enseignants d'éducation physique et sportive animateurs de l'association, pour un quart de parents d'élèves et autres membres de la communauté éducative, dont au moins un parent d'élève, pour la moitié d'élèves.





► **L'animation de l'association** est assurée par les enseignants d'éducation physique et sportive de l'établissement. Un personnel qualifié peut assister l'équipe pédagogique, à la demande et sous la responsabilité de cette dernière. Il doit recevoir l'agrément du comité directeur »

LE FORFAIT

Pour rappel, le **décret 2014-460 du 7-5-2014** stipule que le service hebdomadaire de chaque enseignant d'EPS comprend 3h consacrées au sport scolaire. La **note de service 2016-043 du 21-3-2016** consolide cette obligation en précisant que :

- « Cette activité constitue, avec le service d'enseignement proprement dit, une des missions statutaires à part entière de ces enseignants »,
- Elle concerne « l'ensemble des corps enseignants et les personnels non titulaires susceptibles d'intervenir dans l'enseignement de l'EPS »,
- Que les enseignants « exercent à temps complet ou à temps partiel »,
- Que « ces heures sont inscrites dans l'état des services d'enseignement de chaque enseignant ».

ACTIVITÉS :

ORGANISATION, DÉVELOPPEMENT ET ENTRAÎNEMENT

FORFAIT NON ANNUALISABLE

Il s'agit d'un forfait de 3h par semaine. Ce temps n'est pas annualisable.

Cela veut dire que 3h sont dues chaque semaine. Si au cours d'une semaine 5h ont été réalisées par un même enseignant, ces heures ne sont ni récupérables, ni rémunérées. **Le forfait est donc extensible à souhait mais non compressible.**

Si des collègues dans la pratique «récupèrent» des heures effectuées en trop, en faisant parfois moins de temps d'AS certaines semaines, c'est peut-être logique, et parfois coutumier, mais **ce n'est pas légal.**

De même, si 3h n'ont pas été faites une semaine pour telle raison **elles ne sont pas non plus rattrapables** plus tard. Cependant cela ne devrait jamais se produire puisque le forfait d'AS ne s'applique pas qu'à l'entraînement des élèves (voir ci-après)

Pour que cesse cette situation totalement extensive du forfait ou qu'elle soit reconnue, le SNALC réclame qu'au-delà des 3h hebdomadaires forfaitaires, toute heure faite soit rémunérée en HSE.

Autre possibilité, celle d'ouvrir un **compte épargne temps (CET)** qui est une demande du SNALC. Elle permettrait aux enseignants d'EPS de cumuler au cours de leur carrière ces dépassements d'heures, qui seraient alors récupérables au moment du départ en retraite.

Le **SNALC** précise que l'affiliation de l'AS est obligatoire. Si le **secrétaire de l'AS** doit être un enseignant d'EPS, ce n'est pas le cas du **trésorier**.

Le président de l'AS est bien le CDE. De part ce statut, il détient des pouvoirs mais est aussi assujéti à des obligations.

Enfin **l'animation de l'association** dépasse le simple cadre de l'entraînement des élèves.

SUIVI DES ACTIVITÉS (ET DONC DES HEURES EFFECTUÉES)

Chaque enseignant d'EPS est tenu de tenir un **cahier d'AS** qui précise ce qui a été fait et donc les heures effectuées. Les IPR peuvent le demander lors des rendez-vous de carrière.

Le CDE est aussi en mesure, en tant que président de l'AS, de consulter ce cahier qui fera apparaître le décompte des heures.

DES HEURES À EFFECTUER NON EXCLUSIVEMENT FACE AUX ÉLÈVES

Articles 2 du décret 2014-460

« Le service hebdomadaire des enseignants d'éducation physique et sportive (...) comprend (...) trois heures consacrées à l'une des activités définies à l'article 3 du présent décret ».

Articles 3 du décret 2014-460

« Les enseignants d'éducation physique et sportive (...) participent à **l'organisation** et au **développement** de l'association sportive de l'établissement dans lequel ils sont affectés et à **l'entraînement** de ses membres. »

Alors que des supérieurs hiérarchiques prétendent souvent le contraire, les textes sont très clairs :

Les 3h d'AS ne sont pas exclusivement des heures à faire devant élèves. Il s'agit bien d'une animation de l'association. On doit donc entraîner les élèves, au cours de ces 3h mais aussi effectuer des tâches d'organisation ou de développement, faire ainsi de l'entretien de matériel, de la comptabilité, de la recherche de subventions, des plannings d'organisation, etc. De quoi facilement remplir le cahier d'AS et justifier tout le travail, divers et important, demandé par une AS.

DES HEURES À EFFECTUER EXCLUSIVEMENT AU SERVICE DE L'AS

En cas d'impossibilité d'assurer des heures d'AS devant élèves (absences d'élèves, indisponibilité d'installations...) les heures d'AS étant des heures forfaitaires réservées à l'AS, elles doivent être faites exclusivement au service de l'AS (activités de développement, d'organisation).

Ces heures doivent donc être réalisées avec ou sans élèves. Elles ne peuvent donc pas être récupérées et encore moins reconverties à la demande d'un CDE en heure de surveillance de cantine, de cours de récréation, d'aide ou de soutien aux devoirs... Ces usages, qui parfois existent n'ont rien de réglementaire.

DES HEURES À EFFECTUER POUR LE COMPTE DE L'AS D'UN AUTRE ÉTABLISSEMENT

Il est cependant possible d'effectuer des heures d'AS non faites au service d'une AS d'un autre établissement.

Article 3 du décret 2014-460

« Si le volume d'activité de cette association, apprécié par le **recteur** d'académie, est insuffisant, l'enseignant d'éducation physique et sportive peut participer à l'activité de l'association d'un autre établissement de l'académie. »

Notes de service 2014-073 du 28-5-2014 et 2016-043 du 21-3-2016

AFFILIATION

De même qu'il n'est pas possible qu'un établissement ne possède pas d'AS, il n'est pas possible de ne pas affilier l'AS de l'établissement à l'UNSS. C'est une obligation.

Article L552-2 du code de l'éducation

« Une association sportive est créée dans tous les établissements du second degré. Les associations sportives scolaires bénéficient de l'aide de l'État ».

Article L552-3 Code de l'éducation

« Les associations visées à l'article L552-2 **sont affiliées** à des fédérations ou à des unions sportives scolaires et universitaires. Les statuts de ces unions et fédérations sont approuvés par décret en Conseil d'État. »

VÉHICULE PERSONNEL

Note de service 86-101 du 5-3-1986

CADRE D'USAGE

• Un usage prohibé

« En règle générale ... le recours à des véhicules personnels est prohibé ».

• Un usage dérogatoire

« Il est apparu nécessaire d'aménager ce système et d'étendre la possibilité de l'utilisation des voitures personnelles à tous les cas ou celle-ci apparaîtra indispensable pour permettre à tous les élèves l'accès aux activités culturelles et sportives en prévoyant simultanément toutes les garanties nécessaires pour que leur sécurité soit sauvegardée ».

• Un usage soumis à autorisation

« L'**autorisation** pourra dorénavant être donnée aux enseignants pour les **activités scolaires obligatoires** ainsi que pour certaines activités périscolaires sans que l'adhésion à une association, soit pour eux-mêmes, soit pour leurs élèves, soit requise ».

« Il appartiendra aux **recteurs** pour le second degré d'**autoriser le transport dans les véhicules personnels** des enseignants des élèves... ».

• Un usage toujours exceptionnel

« Il est rappelé que le recours à l'utilisation des véhicules personnels ne doit pas constituer une solution de facilité mais une **mesure supplétive, utilisée en dernier recours, et donc, exceptionnellement** ».

Elles précisent cette possibilité et l'élargissent à la participation des enseignants d'EPS au développement du sport scolaire au niveau des districts, des départements et des académies.

Le **SNALC** rappelle que la Cour des comptes, dans son rapport du 12-9-2019 « *L'école et le sport, une ambition à concrétiser* » envisageait dans le cas où « *l'adhésion à l'association est faible, (que) les trois heures fléchées vers l'animation du sport scolaire pourraient être remises à la disposition du chef d'établissement...* ». Ceci n'est resté qu'à l'état de suggestion. Ce droit n'a jamais été octroyé au CDE.

Confrontés dans leurs AS à des difficultés financières importantes, des collègues sont tentés de ne pas affilier leur AS à l'UNSS pour faire des économies. Il s'agit bien souvent d'AS qui ne participent pas aux rencontres d'établissement. Cette pratique est illégale.

CONDITIONS À REMPLIR

• Nombre des passagers

Dès que le nombre d'enfants transportés est supérieur à 4, deux adultes doivent être dans le véhicule, l'un conduisant, l'autre surveillant les élèves ;

• Information des responsables légaux

Les familles seront informées du mode de transport et du conducteur responsable (une autorisation parentale pourra en attester).

• Autorisation de transport et de conduite

- Le véhicule doit être assuré et en conformité avec les autorisations techniques de conduite : « **les véhicules devront être soumis annuellement à une série de contrôles techniques élémentaires. Le rapport de contrôle sera joint à la demande d'autorisation** ».
- Le conducteur aura un permis valide pour ce type de véhicule.
- Il est de l'autorité du chef d'établissement d'autoriser l'usage d'un véhicule personnel ou de location.

ARRÊTER L'AS

ARTICLE 3 DU DÉCRET N° 2014-460

« À la demande des intéressés, et sous réserve de l'**intérêt du service**, les trois heures de service hebdomadaire mentionnées à l'article 2 sont remplacées par des heures d'enseignement. Cette demande est adressée au recteur d'académie au plus tard le 15 février précédant la rentrée scolaire. »



Cette possibilité, qui existe depuis 1973, reste exclusivement **à la demande** de l'enseignant d'EPS et non à l'initiative du chef d'établissement !

Cette demande aussi précisée par la **note de service n° 2016-043 du 21-3-2016 n'est pas un droit.**

Elle est soumise à l'appréciation du recteur. Il peut la refuser « *si elle est de nature à remettre en cause l'intérêt*

du service, notamment dans l'hypothèse où un accord porterait préjudice au fonctionnement de l'AS de l'établissement ».

Pour effectuer cette demande, un formulaire fourni par l'administration est à remplir et à adresser aux services rectoraux.

FICHE DE DEMANDE DE DEROGATION ANNUELLE FORFAIT AS

Texte de référence : Note de service n° 2016-043 du 21-3-2016

Identification de l'enseignant :	
Nom :	
Prénom :	
Date de naissance :	
Adresse :	
Adresse électronique :	
Téléphone :	
Etablissement :	Ville :
Objet et motivation de la demande :	
1 ^{ère} demande : <input type="checkbox"/> ou Renouvellement : <input type="checkbox"/> Préciser l'année de la 1 ^{ère} demande :	
Pour la rentrée prochaine 202..., je souhaiterais remplacer mon forfait de 3 heures consacrées à l'animation de l'AS de l'établissement par 3 heures d'enseignement en EPS	
Motif à préciser : <i>(vous devez joindre un ou des justificatifs à cette demande)</i>	
A : le :	
Signature :	
Avis du chef d'établissement :	
Favorable : <input type="checkbox"/> Réserve : <input type="checkbox"/> Défavorable : (à motiver) <input type="checkbox"/>	
.....	
.....	
Avis de l'Inspection Pédagogique Régionale :	
Favorable : <input type="checkbox"/> Réserve : <input type="checkbox"/> Défavorable : (à motiver) <input type="checkbox"/>	
.....	
.....	
Avis du Recteur :	Date :

II- AGIR DANS L'ÉTABLISSEMENT

II-1. CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE AUSSI ...

CONSEILS DE CLASSE

Articles R421-50 à R421-53, article L311-7 et articles D331-62 à D331-64 du code de l'éducation

Une réunion par classe et par trimestre et chaque fois que le chef d'établissement le juge nécessaire, à condition qu'elle soit « présidée par lui ou par son représentant ».

RÉUNIONS PARENTS-PROFESSEURS

Circulaire 2006-137 du 25-8-2006

2nd degré : Deux réunions par classe et par an dont une destinée à une information sur l'orientation.

Circulaire 2018-108 du 10-10-2018

Le professeur principal est soumis à d'autres obligations.

Article D111-1 du code de l'éducation

Les chefs d'établissements doivent réunir les parents des élèves nouvellement inscrits dans les trois semaines qui suivent la rentrée scolaire.

JOURNÉE PORTES OUVERTES

Articles R.421-2 et R. 421-41 du code de l'éducation

La participation y est obligatoire dès lors qu'elle a été préparée, organisée par la Commission permanente et/ou décidée par le Conseil d'administration.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Loi du 16 avril 2008, circulaire du 9 mai 2008

Elle est obligatoire. Depuis son institution en 2004, son organisation a fait l'objet d'aménagements importants.

Durée de 7h, sinon proportionnelle à la quotité de temps partiel.

Elle peut être faite en une, deux ou plusieurs fois à la seule condition d'avoir lieu en dehors des heures de classe.

ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

Articles R. 421-49 du code de l'éducation

LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES CONSTITUÉES PAR CLASSE, OU GROUPE D'ÉLÈVES

« Elles favorisent la concertation entre les enseignants, l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement et la coordination des enseignements et des méthodes d'enseignement. Elles assurent le suivi et l'évaluation des élèves et organisent l'aide à leur travail personnel. Elles conseillent les élèves pour le bon déroulement de leur scolarité et le choix de leur orientation. Dans le cadre de ces missions, les équipes pédagogiques sont chargées des relations avec les familles et les élèves et travaillent en collaboration avec d'autres personnels, notamment les personnels d'éducation et d'orientation. »

LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES CONSTITUÉES PAR DISCIPLINE OU SPÉCIALITÉ

« Elles favorisent les coordinations nécessaires entre les enseignants, en particulier pour le choix des matériels techniques, des manuels et des supports pédagogiques. Les équipes pédagogiques sont réunies sous la présidence du chef d'établissement ».

RÉUNIONS

Arrêtés fixant chaque année le calendrier de l'année scolaire à venir

« Pour les enseignants, deux demi-journées (ou un horaire équivalent), en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques ». Deux réunions par an, généralement le jour de la pré-rentrée et à la fin de l'année scolaire, obligatoirement présidées par le seul chef d'établissement.

CONSEIL D'ENSEIGNEMENT

Il n'a pas d'existence réglementaire précisant sa constitution et ses prérogatives.

Appellation davantage définie par usage, que l'on retrouve dans deux circulaires, et qui renvoie implicitement aux **équipes pédagogiques constituées par classe et/ou par discipline**. Ces missions sont donc celles indiquées juste précédemment.

Circulaire 2010-136 du 6-9-2010

« [Les cahiers de texte numérique] pourront être consultés par les enseignants, **les conseils d'enseignement**, le conseil pédagogique, les conseils de classe et les corps d'inspection. Ils seront ensuite archivés et conservés pendant une durée de cinq ans ».

Circulaire 2015-057 du 29-4-2015

« La participation aux réunions d'équipes pédagogiques, qu'elles prennent ou non la forme d'instances identifiées telles que les **conseils d'enseignement (pour les enseignants exerçant dans les mêmes champs disciplinaires)** ou les conseils de classe (pour les enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves) »

LIVRET SCOLAIRE UNIQUE (LSU)

Arrêté du 31-12-2015

Au collège, deux documents sont à remplir : le bilan périodique et le bilan de fin de cycle.

SURVEILLANCES DES EXAMENS ET CONCOURS

Elles font partie des obligations de service

Article D. 911-31 du Code de l'éducation

« Est considéré comme charge normale d'emploi l'obligation, pour les personnels des établissements d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, de participer aux jurys des examens et concours pour lesquels ils sont qualifiés par leurs titres ou emplois. »



II-2. CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE EN PLUS ...

Votre intérêt est de participer aux instances de votre établissement pour préserver votre liberté pédagogique, défendre les postes, conserver un enseignement, empêcher les abus et les excès de pouvoir.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

INSTANCE DÉCISIONNAIRE

Articles R.421-14 à R.421-36 du code de l'éducation

Il examine les propositions de suppression ou de création d'enseignement, de poste, le Tableau de Répartition des Moyens par Discipline (TRMD), le montant et la répartition des crédits d'enseignement, le règlement intérieur de l'établissement, donc le régime des sanctions et des récompenses, les modalités de recrutement des assistants d'éducation. Il suffit de deux noms minimums pour présenter une liste.

Consulter le [guide Snaic](#) du conseil d'administration.

LIEU D'ÉCHANGES ET D'INFORMATION AU SERVICE DE L'EPS

Circulaire 2004-138 du 13-7-2004

« Il apparaît donc particulièrement souhaitable que l'ensemble des **conditions particulières de l'EPS**, ainsi que les initiatives que les enseignants peuvent être amenés à prendre, soient **portées à la connaissance des parents d'élèves et des personnels de l'établissement**. Cette information contribuera également à intégrer encore davantage **l'EPS et le sport scolaire** dans le projet de l'établissement ».

Pour cela, « il convient, en premier lieu, d'utiliser les ressources offertes par le cadre institutionnel et en particulier le conseil d'administration qui doit pouvoir être informé et débattre de ces questions. »

LA COMMISSION PERMANENTE

Le décret n° 2020-1632 du 21-12-2020 portant diverses mesures de simplification dans le domaine de l'éducation a modifié certaines modalités de pilotage des EPLE. La commission permanente n'est plus obligatoire et peut devenir une instance optionnelle.

Ce décret a en particulier créé l'article R421-22 du code de l'éducation qui prévoit dorénavant que :

« Le conseil d'administration se prononce, lors de la première réunion qui suit le renouvellement de ses membres élus, sur la **création d'une commission permanente** et sur les compétences qu'il décide, en application du dernier alinéa de l'article L421-4, de lui déléguer parmi celles mentionnées aux 6°, 7°, 8°, 9°, 10° et 12° de l'article R. 421-20.

Lorsqu'elle a été créée, il peut soumettre à la commission permanente toute question sur laquelle il souhaite recueillir son avis ».

Articles R421-37 à R421-41 du code de l'éducation

Ils définissent sa composition, ses missions et son fonctionnement. Parmi les participants, y siègent, quatre représentants élus des personnels, dont trois au titre des personnels d'enseignement et d'éducation et un au titre des personnels ATOSSS. Émanation du Conseil d'Administration, elle examine obligatoirement et préalablement à la réunion du Conseil d'Administration la plupart des questions à l'ordre du jour du Conseil d'Administration.



« Le chef d'établissement rend compte au conseil d'administration, lors de sa plus prochaine séance, des **décisions prises par la commission permanente** » (article R421-41)

Ainsi le nouveau décret donne à la commission permanente lorsqu'elle a été créée le pouvoir de prendre des **décisions** que le chef d'établissement communique au conseil d'administration lors de sa plus prochaine réunion. Alors que **jusqu'à maintenant, la CP ne pouvait que faire des propositions que le CA adoptait ou non par la suite.**

PROFESSEUR PRINCIPAL

MISSIONS

Circulaire 2018-108 du 10-10-2018

Elle définit les missions du professeur principal et a abrogé celle de janvier 1993.

La charge des professeurs principaux s'est considérablement alourdie.

Le professeur principal reste le garant du bon fonctionnement de sa classe. Mais il conduit des entretiens individualisés, dès la troisième. Il gère les PAI, PAP, PPRE, devoirs faits... Dans le volet orientation il coopère dorénavant avec une multitude d'intervenants allant du CPE aux collectivités territoriales en passant par les mondes « économique, professionnel et associatif ».

Pour le SNALC cette inflation risque encore d'essouffler bon nombre de collègues et d'amplifier les difficultés de recrutement des volontaires, d'autant qu'elle n'a été suivie d'aucune revalorisation de la part (pourtant) modulable de l'ISOE, ni des formations complémentaires auxquelles la circulaire pourtant s'engageait.

EST-ON EN DROIT DE REFUSER CETTE FONCTION ?

Oui car la circulaire précise bien que le chef d'établissement désigne comme professeurs principaux les collègues en fonction de leurs qualités pédagogiques, de leurs aptitudes aux tâches d'organisation, au travail en équipe, au dialogue quel que soit leur interlocuteur. Mais surtout elle précise que cette désignation se fait « **avec l'accord des intéressés** » !

L'article D421-49-1 du code de l'éducation

« En application de l'article R. 421-10, le chef d'établissement désigne les professeurs principaux des classes et, le cas échéant, en classe de première ou de terminale de la voie générale et technologique, les professeurs référents de groupes d'élèves, **avec l'accord des intéressés.** »

En conséquence, le **SNALC** soutiendra tout collègue qui refusera d'assumer cette lourde tâche.

LE CONSEIL PÉDAGOGIQUE

Articles L421-5 (composition) et R421-41-1 du Code de l'éducation (missions).

Il se compose d'au moins un professeur principal par niveau d'enseignement, d'au moins un professeur par champ disciplinaire, d'un C.P.E. et, le cas échéant, du

directeur délégué aux enseignements professionnels et technologiques, nouvelle dénomination du chef de travaux depuis la loi du 8 juillet 2013, **désignés par le chef d'établissement** parmi les **volontaires**.

Il est consulté sur la coordination des enseignements, l'organisation des enseignements en groupes de compétences, la coordination relative à la notation et à l'évaluation des activités scolaires, les modalités des échanges linguistiques. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement.

Attention : la convocation, le quorum, les votes du conseil pédagogique sont désormais strictement réglementés.

LE COMITÉ D'ÉDUCATION À LA SANTÉ ET À LA CITOYENNETÉ (CESC)

Articles R. 421-46 et R. 421-47 du code de l'éducation

Contribue à l'éducation à la citoyenneté, prépare le plan de prévention de la violence, définit un programme d'éducation à la santé et à la sexualité et de prévention des comportements à risques.

LA COMMISSION ÉDUCATIVE

Circulaire n° 2014-059 du 27-5-2014 et article R511-19-1 code de l'éducation

Créée par le décret du 24 juin 2011, présidée par le chef d'établissement, elle se compose de personnels de l'établissement, dont au moins un professeur et un parent d'élève. Elle peut notamment obtenir de la part d'un élève dont le comportement pose problème un engagement fixant des objectifs précis plutôt que de le convoquer devant le conseil de discipline.

LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Articles R.511-12 à R.511-45 du code de l'éducation

Ils définissent ses attributions, son fonctionnement, le régime des sanctions.

Ses membres sont élus par le Conseil d'Administration (titulaires et suppléants confondus) lors de sa première réunion.

JOURNÉES BANALISÉES

Elles ne sont **pas réglementaires**, car les conseils d'administration, les commissions permanentes, les conseils pédagogiques, instances représentatives, ont été précisément instituées pour discuter de toutes les questions importantes.

En outre, elles sont **totalelement illégales** si elles ont lieu à la place des cours. Enfin, elles ne peuvent en aucun cas voter la moindre décision, fût-ce au scrutin secret. Le professeur ne peut donc y être convoqué que jusqu'à due concurrence de son emploi du temps.



EXAMENS BLANCS

L'organisation d'examens blancs ne fait pas partie des obligations de service des enseignants.

Dans certains cas refuser de s'y soumettre peut-être un moyen de pression, de revendication voir une [alternative à la grève](#).

Une exception toutefois si le projet d'établissement le prévoit. Dans ce cas il faut respecter la règle locale en vigueur.

Toutes les informations sont disponibles dans la [FICHE INFO SNALC](#) dédiée.

CONSEILS ÉCOLE-COLLÈGE

Décret 2013-683 du 24-7-2013

Le conseil école-collège comprend le principal du collège ou son adjoint, l'inspecteur de l'Éducation nationale, des personnels désignés par le principal sur proposition du conseil pédagogique et des membres du conseil des maîtres.

Le conseil école-collège a pour objectif de renforcer la continuité pédagogique entre le 1^{er} et le 2nd degré.

AUTRES TÂCHES

ASSURANCES SCOLAIRES, ASSOCIATIONS DE PARENTS

Circulaire 2006-137 du 25-8-2006 – Décret relatif aux associations de parents d'élèves du 28-7-2006

La distribution des documents d'assurances, d'élections de parents, d'informations par les parents est effectuée par l'intermédiaire des chefs d'établissement et sous leur responsabilité. Rien ne vous oblige à accepter de participer à cette distribution même si elle est généralement d'usage.

Les propositions d'assurances doivent être distribuées ensemble, simultanément, dans un seul document ou groupe de documents. Si vous acceptez de distribuer ces documents d'assurances, n'acceptez en aucun cas de recevoir des adhésions.

L'assurance scolaire n'est pas obligatoire pour les activités à l'école. Par contre, elle est exigible pour les activités facultatives ayant lieu en dehors de l'enceinte de l'établissement : sorties culturelles, classes vertes, classes de neige, voyages scolaires, activités sportives externes.

C'est au chef d'établissement d'assurer l'organisation des élections de parents.

COOPÉRATIVE

Circulaire 2008-095 du 23.07.08 au BO n° 31 du 31.07.08

L'adhésion des élèves et des familles est en principe libre et facultative. Si vous assurez la collecte des cotisations, n'acceptez que des enveloppes cachetées. En aucun cas, ce n'est à vous d'exiger le paiement, de le vérifier, de le réclamer en cas de retard.

FOYER SOCIO-ÉDUCATIF

L'adhésion des élèves n'est pas obligatoire, et le Conseil d'administration ne peut en aucun cas rendre obligatoire cette adhésion ou la participation financière au FSE.

PHOTOS DE CLASSE

Circulaire 2003-091 du 05-06-03

Les photos collectives ou individuelles des élèves en situation scolaire dans les classes sont autorisées au format 24 x 30 maximum.

Sont également autorisées des photos d'identité à usage interne de l'établissement. Le tout en une seule séance par an, et sur autorisation préalable expresse et écrite des parents. Aucune marque, ni nom de photographe ou de studio, ne doit figurer.

Rien n'oblige à assumer la distribution des photos, l'enregistrement des commandes, ou les encaissements.



III- CARRIÈRE, RÉMUNÉRATIONS ET MOBILITÉ

III-1. PARCOURS PROFESSIONNEL, CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS

LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET L'AVANCEMENT (PPCR)

L'AVANCEMENT

Depuis la mise en place du PPCR l'avancement dans les corps des professeurs et des agrégés d'EPS peut se faire selon trois grades :

- 1^{er} grade : la classe normale
- 2^{ème} grade : la hors classe
- 3^{ème} grade : la classe exceptionnelle

Les promotions à l'ancienneté, au choix et au grand choix ont été remplacées par un avancement plus linéaire et quasi identique pour tous dans la classe normale. Les inspections sont devenues les rendez-vous de carrière.

LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE (RDVC)

• Les moments

La carrière est parcourue à un rythme quasi unique. Elle comporte **trois rendez-vous** de carrière :

- au 6^{ème} échelon (2^{ème} année),
- au 8^{ème} (ancienneté comprise entre 18 et 30 mois) et
- au 9^{ème} (2^{ème} année) de la classe normale.

• Modalités

Le rendez-vous de carrière consiste en **une inspection en classe** par l'inspecteur de la discipline et en **deux entretiens**, l'un avec l'inspecteur, l'autre avec le chef d'établissement.

• Effets

Le rendez-vous de carrière aboutit à une **appréciation finale du recteur pour les P. EPS (ou du ministre pour les agrégés)** qui permet de déterminer pour les personnels au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon ceux qui bénéficient d'un **gain d'un an** sur la durée de l'échelon (dans la **limite de 30 %** du contingent des promouvables) et, pour les agents au 9^{ème} échelon, le moment de passage à la hors classe.

Retrouvez toutes les informations sur les RDVC sur la [FICHE INFO SNALC](#) dédiée.

LA HORS CLASSE

La hors classe constitue le **deuxième grade** des corps des professeurs et des agrégés d'EPS. Elle est accessible dès la 2^e année de l'échelon 9.

Le PPCR prévoit une carrière sur deux grades pour tout agent ayant une **carrière complète** et donc la possibilité d'accéder à l'indice 821 pour les PEPS ou l'indice 972 pour les agrégés qui correspondent aux échelons les plus élevés de la hors classe.

Cependant cet accès n'est **ni automatique, ni un droit**. Il dépend de la **valeur professionnelle** et de l'**ancienneté**.

L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

- Les appréciations générales des CDE et des IPR

obtenues au 3^{ème} RDVC et pérennes, conditionnent les avis des recteurs.

- L'appréciation des recteurs est déterminante et établie selon 4 niveaux, attribuant des points variables : Excellent (145 points) Très satisfaisant (125 points), Satisfaisant (105 points) et A consolider (95 points).

L'ANCIENNETÉ DANS LA PLAGE D'APPEL

Les années passées dans la plage d'appel depuis l'échelon 9 + 2 ans (0 point) comptent aussi pour l'accès à la hors classe et donnent lieu à un barème. Chaque année vaut pour 10 points. Ainsi à l'échelon 11 + 2 ans l'ancienneté équivaut à 80 points et à l'échelon 11 + 9 ans pour 160 points, la valeur maximum.

LES TABLEAUX D'AVANCEMENT

En fonction de ces barèmes des tableaux d'avancement par corps sont constitués. Le nombre de promus est fixé à 18 % des promouvables de chaque corps. Pour les agrégés, les tableaux sont constitués par le ministre parmi les promouvables proposés par les recteurs.

LE RECLASSEMENT

Une fois la promotion obtenue, l'échelon et l'ancienneté passés dans la classe normale vont définir un passage à l'échelon 2 à 5 de la hors classe (ou 4 HEA1 pour les agrégés) et l'accès au nouvel indice de rémunération.

LA PROGRESSION DANS LA HORS CLASSE

Elle s'effectue ensuite de façon progressive et automatique tous les 2 ou 3 ans suivant l'échelon depuis l'échelon acquis au moment du reclassement dans le grade.

Les **tableaux de reclassement et de progression** sont disponibles dans la [FICHE INFO SNALC](#) dédiée.

LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Suite à la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** les CAP ne sont plus consultées pour les promotions à la classe exceptionnelle et l'administration établit seule les tableaux d'avancement. La promotion à la classe exceptionnelle est régie par les Lignes Directrices de Gestion.

Il existe deux viviers qui permettent d'accéder au grade de la classe exceptionnelle :

LE VIVIER 1 « FONCTIONS » ALIMENTE 70 % DES PROMOTIONS

• Conditions d'accès

Pour cela, il faut avoir

- accompli au moins **6 ans** de fonctions dans des conditions d'exercice difficiles ou dans des **fonctions particulières**,
- atteint le **3^{ème} échelon de la hors classe** au 31 août de l'année en cours (2^{ème} échelon pour les agrégés).



• Modalités particulières

Les 8 années de fonctions spéciales peuvent avoir été accomplies de façon continue ou discontinue. La durée dans ces fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les **années complètes** sont retenues. Les services réalisés à **temps partiel** sont comptabilisés comme des services à temps plein. Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte. Les services pris en compte sont ceux effectués en qualité de titulaire. En cas d'exercice de plusieurs fonctions, les durées sont cumulatives.

• Groupe de fonctions

- Enseignement en **zones prioritaires** : REP, REP+, ZEP, ECLAIR
- Affectation dans l'**enseignement supérieur** (université et CPGE uniquement. Les BTS ne sont plus éligibles)
- **Direction** de service départemental ou régional UNSS (y compris adjoint), SEGPA, CIO.
- **Référent handicap.**
- **Formateur Académique** CAFFA ou avant 2015 ayant exercé en ESPE ou en IUFM
- **Tutorat** de stagiaire de 2^{ème} année d'IUFM, d'EPSE ou d'INSPE.
- Avoir bénéficié d'une des indemnités suivantes, dont les 4 derniers chiffres de codification figurent en début de ligne de l'indemnité des bulletins de salaire, en application des décrets 92-216 du 09-03-1992 (code 0212 et 1145 correspondant au tutorat de deuxième année : 780 € en 2008); D 2010-951 du 24-08-2010 (code 1621) ; D 2014-1017 du 08-09-2014 (code 1847).

LE VIVIER 2 « PARCOURS » ALIMENTE 30 % DES PROMOTIONS

• Conditions d'accès

Il faut avoir atteint le 7^{ème} échelon de la hors classe au 31 août de l'année en cours (4^{ème} échelon avec 3 ans d'ancienneté pour les agrégés).

• Critères

Le passage à la classe exceptionnelle est également conditionné par l'ancienneté de l'enseignant dans la plage d'appel et par l'appréciation concernant le parcours et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de sa carrière.

• L'appréciation de la valeur professionnelle

- Les avis littéraux des CDE et des IPR conditionnent les appréciations des recteurs.
- Les appréciations des recteurs sont établies selon 4 niveaux attribuant des points variables :
Exceptionnel (140 points) - Très satisfaisant (90 points)
- Satisfaisant (40 points) - Insatisfaisant (0 point).

Les Lignes Directrices de Gestion limitent à 20% les appréciations « Exceptionnel » des recteurs dans le vivier 1 (15 % pour les agrégés) et à 5 % dans le vivier 2 (4 % pour les agrégés).

Pour les agrégés uniquement, les appréciations « Très satisfaisant » sont aussi contingentées à 30 % pour le vivier 1 et 25 % pour le vivier 2.

Il n'y a pas de quotas pour les autres appréciations.

• L'ancienneté dans la plage d'appel

➤ Pour les P. EPS

Les années passées dans la plage d'appel depuis l'échelon 3 jusqu'à l'échelon 7 de la hors classe comptent pour l'accès à la classe exceptionnelle et donnent aussi lieu à un barème.

Chaque année vaut 3 points. Ainsi le 3^{ème} échelon de la HCL sans ancienneté équivaut à 3 points, avec 1 an d'ancienneté à 6 points et avec 2 ans à 9 points, puis le passage (automatique) au 4^{ème} échelon sans ancienneté équivaut à 12 points, puis avec 1 an à 15, et 2 ans à 18 points et ainsi de suite pour chaque échelon, jusqu'au dernier, le 7^{ème} avec 2 années d'ancienneté rapportant 45 points. La valeur maximum est de 48 points au-delà de ce seuil pour toute année supplémentaire.

➤ Pour les agrégés d'EPS

La hors classe de ce corps ne comportant que 4 échelons (contre 7 pour les P. EPS) le découpage de l'ancienneté est différent. Chaque année dans la plage d'appel équivaut aussi à 3 points et le barème s'accroît aussi progressivement de 3 à 48 points. Ainsi partant du 2^{ème} sans ancienneté à 3 points, 2^{ème} échelon avec 1 an d'ancienneté à 6 points et avec 2 ans à 9 points, on arrive au 3^{ème} à 12 points. Le passage du 3^{ème} au 4^{ème} échelon se faisant sur 3 ans, le barème passe alors à 24 points lors du passage au 4^{ème} et dernier échelon. Puis Chacune année suivante passée dans le 4^{ème} rapporte 3 points de plus. Ainsi au 4^{ème} échelon de la HCL avec une ancienneté de 7 ans (ou supérieur) le barème atteint son maximum de 48 points.

• Les tableaux d'avancement

En fonction de ces barèmes, des tableaux d'avancement par corps sont constitués. Pour les agrégés c'est le ministre qui élabore le tableau d'avancement en se basant sur les propositions des recteurs. Le nombre de promus dépend du taux de remplissage du grade limité à 10% du corps.

• Le reclassement

Le grade de la classe exceptionnelle est construit différemment selon le corps des professeurs et des agrégés d'EPS.

Une fois la promotion obtenue, l'ancienneté dans l'échelon de la hors classe va définir le passage au nouvel échelon de la CLEX.

➤ **Pour les P. EPS** : 1 à 4 de la classe exceptionnelle pour le P. EPS et au nouvel indice de rémunération.

➤ **Pour les agrégés d'EPS** : 1 à Hors Échelle A1, A2 et A3 (HEA) et Hors Échelle B1, B2 et B3 (HEB) sommitale de la classe exceptionnelle.

• **La progression dans la classe exceptionnelle**

- ▶ **Pour les P.EPS**, elle s'effectue depuis l'échelon acquis au moment du reclassement dans le grade de façon progressive et automatique tous les 2 ou 3 ans suivant l'échelon.
- ▶ **Pour les agrégés**, la progression est linéaire et automatique avec passage tous les ans à l'échelon supérieur depuis la HEA1 jusqu'à la HEB3.

L'ÉCHELON SPÉCIAL DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (UNIQUEMENT POUR LES P. EPS)

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES DU 22-10-2020
(BOEN SPÉCIAL N° 9 DU 5-11-2020)

• **Conditions d'accès**

Les professeurs d'EPS qui appartiennent au grade de classe exceptionnelle peuvent accéder à l'échelon spécial. Pour être promuvable, il faut avoir atteint au 31 août de l'année en cours au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle.

Cette promotion permet l'accès à la hors-échelle A, de l'indice 890 (HEA1) à l'indice 925 (HEA2) puis à l'indice 972 (HEA3), par passage automatique tous les ans.

Il n'y a pas d'acte de candidature pour l'accès à l'échelon

spécial. Tous les promouvables verront leur dossier examiné. Il convient néanmoins de compléter et d'enrichir son CV sur I-Prof.

• **L'appréciation de la valeur professionnelle**

- Les avis littéraux des CDE et des IPR conditionnent les appréciations des recteurs.
- Les appréciations des recteurs sont établies selon 4 niveaux attribuant des points variables :
Excellent (30 points) - Très satisfaisant (20 points)
- Satisfaisant (10 points) - Insatisfaisant (0 point).

• **L'ancienneté dans la plage d'appel**

Les années passées dans la plage d'appel depuis la 3^{ème} années d'ancienneté comptent aussi pour l'accès à l'échelon spécial et donnent lieu à un barème. Chaque année vaut pour 10 points. Ainsi la 4^{ème} d'ancienneté rapporte 10 points, la 5^{ème} équivaut à 20 points et ainsi de suite jusqu'à la 7^{ème} année qui vaut 70 points et représente le seuil maximal.

GRADES, ÉCHELONS ET INDICES DU CORPS DES AGRÉGÉS

AGRÉGÉS				
	Échelon		Durée dans l'échelon	INM
Classe exceptionnelle	3	HEB3	-	1067
		HEB2	1 an	1013
		HEB1	1 an	972
	2	HEA3	1 an	972
		HEA2	1 an	925
		HEA1	1 an	890
	1		2 ans et 6 mois	830
Hors classe	4	HEA3	-	972
		HEA2	1 an	925
		HEA1	1 an	890
	3		3 ans	830
	2		2 ans	800
	1		2 ans	757
Classe normale	11		-	830
	10		4 ans	800
	9		4 ans	757
	8		3 ans et 6 mois ou 2 ans 6 mois *	710
	7		3 ans	659
	6		3 ans ou 2 ans *	618
	5		2 ans et 6 mois	579
	4		2 ans	542
	3		2 ans	513
	2		1 an	498
	1		1 an	450

*Accélération de carrière d'un an pour 30% des collègues.



• **Le tableau d'avancement**

En fonction de ces barèmes sur 100 points, un tableau d'avancement est constitué. Le nombre de promus dépend du taux de remplissage de l'échelon spécial, limité à 10% du corps.

ÉCHELONS ET INDICES DU CORPS DES BIADMISSIBLES

Les professeurs d'EPS rémunérés à la date du 31 août 2017 sur la grille indiciaire des professeurs bi admissibles ont été intégrés dans la grille des certifiés, avec une bonification indiciaire.

Article 129 de la Loi 2016-1917 du 29-12-2016 de finances pour 2017.

L'entrée de nouveaux professeurs dans la grille des bi admissibles a été fermée à compter du 1er septembre 2017. En cas d'une seconde admissibilité au concours, il n'est plus possible de bénéficier de cette bonification indiciaire.

Le **SNALC** dénonce cette nouvelle attaque contre l'agrégation qui pénalise les personnels méritants qui ont fait l'effort d'accroître leur formation, de préparer et de passer les épreuves d'un concours difficile.

P. EPS BIADMISSIBLES À L'AGRÉGATION					
	Échelon	Durée dans l'échelon	INM certifié	Bonification indiciaire (BI)	Traitement (INM + BI)
Classe normale	11	-	673	30	703
	10	4 ans	629	46	675
	9	4 ans	590	45	635
	8	3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois *	557	36	593
	7	3 ans	519	32	551
	6	3 ans ou 2 ans *	492	33	525
	5	2 ans 6 mois	476	25	501
	4	2 ans	461	12	473
	3	2 ans	448	4	452

* Accélération de carrière d'un an pour 30% des collègues.



GRADES, ÉCHELONS ET INDICES DU CORPS DES PROFESSEURS D'EPS

P. EPS				
	Échelon	Durée dans l'échelon	INM	
Classe exceptionnelle	Échelon spécial	HEA3	-	972
		HEA2	1 an	925
		HEA1	1 an	890
		4	au moins 3 ans	830
		3	2 ans et 6 mois	775
		2	2 ans	735
		1	2 ans	695
Hors classe		7	-	821
		6	3 ans	806
		5	3 ans	763
		4	2 ans et 6 mois	715
		3	2 ans et 6 mois	668
		2	2 ans	624
		1	2 ans	590
Classe normale		11	-	673
		10	4 ans	629
		9	4 ans	590
		8	3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois *	557
		7	3 ans	519
		6	3 ans ou 2 ans *	492
		5	2 ans 6 mois	476
		4	2 ans	461
		3	2 ans	448
		2	1 an	441
		1	1 an	390

* Accélération de carrière d'un an pour 30 % des collègues.

Comment calculer son traitement brut

Depuis le 1-7-2022, le point d'indice est passé de 4,686 € à 4,850€ et la valeur annuelle du traitement brut indice 100 atteint 5 820 €.

Pour calculer son traitement brut mensuel, il faut multiplier son Indice Majoré (I.M) par cette valeur annuelle puis diviser le résultat par 1 200.

Ainsi pour un IM égal à 500 le traitement brut mensuel est de $500 \times 5\,820 / 1\,200 = 2\,425$ €.

Plus simplement encore, multiplier l'I.M par la valeur du point d'indice. Soit selon l'exemple $500 \times 4,850 = 2\,425$ €.



LES RECOURS, MOYENS DE CONTESTER SON APPRÉCIATION

L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

• Notification

Article 6 de l'Arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière

Les 3 rendez-vous de carrière (RDVC) donnent lieu à une appréciation finale de la **valeur professionnelle**, établie par l'autorité hiérarchique (le recteur pour les P. EPS et le Ministre pour les agrégés) à partir des avis et appréciations des supérieurs hiérarchiques. Elle doit être notifiée dans les **deux semaines après la rentrée scolaire** suivant celle au cours de laquelle le RDVC a eu lieu.

• Validation des items

Vos supérieurs auront à positionner des croix dans une grille d'évaluation portant sur 11 compétences telles que : « Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique » à « Coopérer au sein d'une équipe » ou encore « Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques ». Chaque compétence sera appréciée selon quatre niveaux d'expertise : A consolider / Satisfaisant / Très satisfaisant / Excellent.

Bon à savoir : il n'y a que 7 items pour les détachés et pour ceux qui enseignent dans le supérieur.

• Appréciations

La grille d'évaluation sera ensuite accompagnée de deux appréciations littérales de dix lignes au maximum. La première du chef d'établissement, la seconde de l'inspecteur. L'ensemble contribuera à l'appréciation finale de l'autorité académique.

FORMULER SES REMARQUES

• Prise de connaissance

Dans un premier temps, vous allez prendre connaissance des niveaux attribués et des appréciations littérales du chef d'établissement et de l'IPR. Diverses constatations peuvent motiver ce recours :

- Tous les items Excellent mais une appréciation finale Très Satisfaisant (TS), ou Très Satisfaisant pour une appréciation finale Satisfaisant
- Une appréciation finale inférieure à l'item le plus bas, par exemple Satisfaisant (S) pour des items Très Satisfaisant et Excellent (E).
- Des avis littéraux en contradiction avec les items et l'appréciation finale. Par exemple, avec le terme "excellent" dans les phrases de conclusion des évaluateurs et une appréciation finale Très Satisfaisant.

Si vous estimez que l'une des parties vous porte préjudice, que l'appréciation finale est injuste et que vous avez des arguments à apporter, vous êtes en droit de faire vos remarques (à ce stade ce n'est pas encore une contestation).

• Observations et délai de renvoi

Un encadré vous est réservé dans lequel vous préciserez ce avec quoi vous n'êtes pas d'accord : critère, niveau d'expertise coché et par qui et/ou appréciation littérale du chef d'établissement et/ou de l'IPR : « Dans tous les cas

le compte rendu est notifié à l'agent qui peut, dans un délai de **quinze jours** calendaires, formuler par écrit dans la partie du compte-rendu réservée à cet effet des observations ».

Réalisez et conservez une copie d'écran de votre démarche.

En parallèle, par correction, vous pouvez informer le chef d'établissement et/ou l'IPR (selon le destinataire) de vos remarques en lui / leur joignant une copie de vos observations.

RECOURS GRACIEUX ET DÉLAIS

L'appréciation finale de la valeur professionnelle est arrêtée ultérieurement :

• Par le recteur

Pour les professeurs d'EPS affectés dans un établissement du second degré, du supérieur ou placé sous l'autorité du Recteur

• Par le ministre

- pour les P. EPS en détachement, mis à disposition ou affectés dans un établissement non placé sous l'autorité du Recteur (AEFE) (*article 9-7 du décret n°80-627 du 4-10-1980 relatif au statut particulier des Professeurs d'EPS*).
- pour les agrégés, après avis du collège des inspecteurs généraux de la discipline du professeur. (*Article 10 du décret 72-580 du 4-7-1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré*).

• Notification de l'appréciation finale

Elle est signifiée dans les **deux semaines après la rentrée scolaire** (ou jusqu'au 15 octobre au plus tard) suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu.

• Délai pour effectuer le recours

En cas de désaccord avec l'appréciation l'enseignant peut alors former un recours gracieux auprès de l'autorité compétente (Recteur ou Ministre, selon l'affectation), en vue d'obtenir sa révision dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification.

MODALITÉS PRATIQUES DU RECOURS

• Modalités

Les recours pourront se faire par mail ou courrier postal, sur papier libre. Les adresses (mail ou postales) ainsi que les modalités des recours gracieux sont précisées sur le compte-rendu reçu par l'agent.

• Formulation

La lettre devra être argumentée et s'appuiera sur des preuves concrètes et/ou des éléments contradictoires présents dans l'évaluation (contradictions entre les remarques du chef d'établissement et de l'IPR par exemple).

Elle a pour but d'apporter un troisième éclairage (le vôtre) au Recteur.

Une demande de recours pourra être accompagnée par tout document pouvant éclairer la demande de révision de l'appréciation.

• Objet à indiquer

« Recours gracieux concernant la révision de l'appréciation finale faisant suite au rendez-vous de carrière ».

• Délai de réponse

L'autorité compétente dispose à son tour d'un **délai de 30 jours** francs pour réviser l'appréciation finale de la valeur professionnelle. L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.

SAISINE DE LA CAP

• Délai pour agir

Au bout de 30 jours francs, si vous n'avez pas de réponse ou si la réponse est négative, vous pouvez alors saisir la commission administrative paritaire compétente pour une demande de révision. Vous avez là **encore 30 jours** pour le faire.

• Objet à indiquer

« Demande de saisir la CAP en vue d'une révision d'appréciation finale suite au rendez-vous de carrière »

• Modalités

Attention : les recours et les saisies de CAP se font «exclusivement par messagerie électronique».

Consultez votre section académique du SNALC pour connaître l'adresse et lui faire parvenir les documents nécessaires à la défense votre dossier.

• Recours gracieux préalable obligatoire

La commission administrative paritaire peut, sur requête de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours gracieux (étape précédente), demander à l'autorité compétente la révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle.

Il est donc nécessaire maintenant de faire d'abord un recours gracieux, parfois accepté, souvent rejeté, faute d'éléments nouveaux particulièrement probants (l'autorité compétente ne pouvant se déjuger) avant de pouvoir saisir la CAP.

CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- recours gracieux : vers la mi-septembre
- révision éventuelle de l'appréciation par l'autorité compétente : vers la mi-novembre
- saisine de la CAPN ou CAPA pour un recours par l'agent : vers la mi-décembre
- tenue de la CAP : courant janvier

En cas de désaccord avec les conclusions du compte-rendu du rendez-vous de carrière n'hésitez pas à formuler un recours et à contacter le **SNALC**, en écrivant à votre section académique (pour un recours en CAPA) ou à **gesper@snalc.fr** (pour un recours en CAPN), afin que nous puissions vous assister au mieux dans votre démarche et défendre votre dossier lors de la commission paritaire administrative.

Pour plus d'information consultez notre [FICHE INFO SNALC](#)

RECOURS CONTENTIEUX

Il est aussi possible d'exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, demandant l'annulation d'une décision défavorable.

Le délai est de **deux mois suivant la notification** de la

décision contestée, comme le refus de modification de l'appréciation finale ou l'arrêt d'un tableau d'avancement litigieux.

Attention, l'avancement en cas de changement de grade n'est pas un droit. C'est une promotion qui dépend de facteurs d'appréciations de la valeur professionnelle, de l'ancienneté mais aussi des situations des autres agents promouvables. Les recours contentieux sont pour cette raison très régulièrement rejetés. Pour être recevables les décisions faisant grief doivent être individuelles et contestables.

C'est pourquoi le **SNALC** dispose d'un service juridique pour étudier ces situations et apporter ses conseils dans le cadre de ces procédures.

CHANGEMENT DE CORPS

LES CONCOURS

• Professorat d'EPS

➤ CAPEPS externe

Préparation dans les UFRSTAPS. Il concerne les étudiants principalement inscrits en master MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation). Il comporte 2 épreuves écrites comptant pour l'admissibilité et 2 épreuves orales (avec pratiques physiques) comptant pour l'admission.

➤ CAPEPS interne

Préparation dans les académies. Il concerne les agents titulaires de la fonction publique ayant au moins **3 ans** de service. Il comporte une épreuve écrite comptant pour l'admissibilité et une épreuve orale d'admission sur dossier préparé par les candidats.

➤ CAPEPS réservé en application de la loi Sauvadet (fermé depuis 2018).

Préparation dans les académies. Il concernait les personnels non titulaires. Il comportait une épreuve d'admissibilité portant sur l'examen d'un dossier de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience) préparé par les candidats et transmis à un jury, et une épreuve orale d'admission portant sur ce dossier

➤ 3^{ème} Concours

Accessible à toute personne ayant au moins **cinq ans d'expériences** professionnelles accomplies dans le cadre de **contrats de droit privé, sans condition de diplôme**. A compter de la session 2022, les épreuves du troisième concours sont modifiées. Elles se composent d'une épreuve écrite d'admissibilité et de trois épreuves orales d'admission portant sur la présentation d'une leçon, une épreuve de connaissance des APS (pratique et théorique) et un entretien.

Retrouvez toutes les informations utiles et détaillées sur [Enseigner l'éducation physique et sportive : le Capest - Devenir enseignant](#)



• Agrégation d'EPS

➤ Agrégation externe

S'adresse à toute personne possédant un master ou un diplôme équivalent (DESS, DEA...) ainsi qu'aux personnels déjà titulaires du CAPEPS. Elle comporte 2 épreuves écrites comptant pour l'admissibilité et 3 épreuves orales (avec pratiques physiques) comptant pour l'admission.

➤ Agrégation interne

S'adresse aux agents de la fonction publique titulaire d'un master ou d'une licence STAPS et ayant au moins **5 ans d'expérience**. Elle comporte 2 épreuves écrites comptant pour l'admissibilité et 2 épreuves orales (avec une pratique physique) comptant pour l'admission.

[Retrouvez toutes les informations utiles et détaillées sur Les épreuves de l'agrégation externe section éducation physique et sportive - Devenir enseignant et Les épreuves de l'agrégation interne et du CAERPA section éducation physique et sportive - Devenir enseignant](#)

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

• Modalités

Destiné aux enseignants titulaires ou non, ayant accompli au moins **3 ans** de services effectifs, dans la limite des crédits disponibles **selon les académies**.

Durant ce congé, dont la durée ne peut excéder **3 ans sur l'ensemble de la carrière** :

- les droits afférents à la position d'activité (avancement, retraite...) sont conservés,
- le poste est maintenu,
- perception pendant 12 mois (sur les 36 possibles) maximum d'une indemnité mensuelle égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence, calculée selon l'indice au moment de la mise en congé. Elle ne peut cependant pas dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.
- une attestation mensuelle de présence effective au stage suivi doit être remise à l'administration,
- l'octroi du congé de formation engage à rester au service d'une administration (au sein de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle a été perçue l'indemnité forfaitaire mensuelle.

• Demande et octroi

Une demande de congé de formation doit être adressée aux services du rectorat. L'octroi du congé n'est **pas automatique**, ni immédiat. Il dépend des crédits académiques disponibles et du nombre de demandeurs. Il résulte donc d'un choix par l'administration de l'attribuer notamment en considérant le **projet** de chaque demandeur. Les demandes sont examinées en CAPA. Il faut parfois plusieurs demandes et plusieurs années pour obtenir ce congé.

LES LISTES D'APTITUDE

• Professeurs d'EPS

La liste d'aptitude « décret 89 » concerne les AE d'EPS et CE d'EPS. Cette liste d'aptitude est issue du Plan Jospin (1989) de revalorisation de la carrière des enseignants. Le reclassement à l'issue de l'année de stage se fait simplement à l'indice égal ou immédiatement supérieur, système nettement moins avantageux que le précédent. Le seul critère est l'ancienneté.

Attention ! Les candidats doivent justifier, pour l'instant au plus tard à la date de leur nomination en qualité de stagiaire ou à la date du contrat provisoire, de leur **aptitude au Sauvetage** et au **Secourisme**.

• Agrégés d'EPS

Pour être inscrit sur les listes de promotion interne au corps des Agrégés, il faut être

- âgé d'au moins 40 ans
- justifier d'au moins dix années d'enseignement effectif, dont au moins cinq ans dans le dernier grade occupé.

La proportion des nommés est de 1 pour 7 postes mis aux concours.

Il est nécessaire de faire acte de candidature par Internet, via i-prof, mettre à jour le cas échéant ses données, saisir obligatoirement une **lettre de motivation** et fournir un **curriculum vitae**.

Chaque recteur élabore, après avoir pris l'avis des inspecteurs et des chefs d'établissement, une liste de propositions académiques comportant des avis très favorables, favorables, réservés et défavorables, transmise au ministère.

[Pour tout savoir sur les conditions et modalités de la LA consultez la FICHE INFO SNALC dédiée](#)

III-2. VOS INDEMNITÉS COMMUNES ET PARTICULIÈRES

L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE)

LA PART FIXE

Décret 93-55 du 15-1-1993

Elle est versée à chaque enseignant et proportionnelle à leur quotité de service. Elle est mensualisée. Code : 200 364.

LA PART MODULABLE

Circulaire 72-356 du 2-10-1972

Elle est versée aux professeurs principaux et varie selon la nature de la section et le type d'établissement. Code : 201 228.

ISOE (2nd degré) (indemnité de suivi et d'orientation des élèves)

Part fixe pour un temps complet de service	1 213,56 €
Part modulable (professeurs principaux et professeurs référents)	
Divisions de 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} des collèges et LP	1 245,84 €
Divisions de 3^{ème} des collèges et des LP et 2nd LEGT	1 425,84 €
Divisions de 1^{ère} année de BEP-CAP des LP	1 425,84 €
Divisions de 2nde des LEGT	1 425,84 €
Divisions de 1^{ère} et de Terminale des LEGT et autres divisions des LP*	906,24 € ou pour les professeurs référents : 453,12 €. Le décret n'est pas paru au moment de la rédaction du vade-mecum, voir sa mise à jour sur le site du SNALC.
Divisions de 2nde, 1^{ère} et Terminale de baccalauréats professionnels en 3 ans*	1 425,84 €
Professeurs agrégés exerçant dans une division qui ouvre droit à cette indemnité	1 609,44 €

HEURE DE VIE DE CLASSE (HVC)

UN PEU D'HISTOIRE POUR COMPRENDRE

L'heure de vie de classe a été instaurée en 2002. Les textes prévoient 10 heures annuelles dans l'emploi du temps des élèves de lycée et de collège. Son organisation était confiée au professeur principal, mais pas son animation, qui pouvait être réalisée par différents intervenants selon les besoins (CPE, principal, Psy-EN, anciens élèves, associations accréditées, élus ...).

Pourtant cette heure élève n'était pas mentionnée dans les tâches du professeur principal puisqu'elle a été créée postérieurement à la [circulaire 93-087 du 21-1-1993](#) qui encadrerait cette fonction.

De la même façon, elle n'entre pas non plus dans les attributions de l'ISOE, définie elle aussi par un décret antérieur de 1993 (Décret [93-55 du 15-1-1993](#)).

La logique voudrait donc que l'heure de vie de classe soit rémunérée en HSE puisqu'elle ne fait pas partie des heures d'enseignement et qu'elle vient s'ajouter aux ORS. C'est l'esprit de la [circulaire 2015-057 du 29-4-2015](#) prise en application des [décrets 2014-940 et 2014-941 du 20-8-2014](#) lorsqu'elle indique dans sa partie I-B.1 :

« Les heures de vie de classe, qui visent à permettre un dialogue permanent entre les élèves de la classe, entre les élèves et les enseignants ou d'autres membres de la communauté scolaire, sur toute question liée à la vie de la classe, à la vie scolaire ou tout autre sujet intéressant les élèves, **n'entrent pas dans le service d'enseignement stricto sensu des enseignants qui en assurent l'animation** »

Mais la plus grande confusion règne puisque dans sa partie II la circulaire considère aussi l'HVC comme une partie du service d'enseignement. Or, dans l'[article 2 point](#)

Il du décret 2014-940 du 20-8-2014, qui définit « les missions liées au service d'enseignement » nulle part ne figure ladite heure.

En conclusion et en s'appuyant sur la partie I-B.1 de la circulaire, les HVC devraient bien être rémunérées en HSE.

ET AUJOURD'HUI ?

Un paragraphe sur l'HVC, dans la [circulaire 2018-108 du 10-10-2018](#) (qui a abrogé celle 1993) concernant les missions du professeur principal (PP) montre une évolution. Désormais les HVC ne sont plus qu'une modalité de travail parmi d'autres : le PP « **peut être conduit à organiser et animer les heures consacrées à la vie de la classe** ». Ces heures lui permettent de « **gérer les conflits concernant les élèves de sa classe** » ou d'organiser « **les élections des délégués** ». L'animation **peut** être conjointe « avec le CPE et le personnel de direction ayant en responsabilité la classe ». **Il n'est plus du tout question d'un nombre d'heures minimal à effectuer**. Néanmoins, le problème de la rémunération de ces heures perdure car les HVC n'ont pas disparu et elles créent toujours une obligation de présence devant les élèves qu'aucun décret statutaire ne prévoit.

Pour le SNALC il n'est pas acceptable d'imposer des heures de présence gratuites face à des élèves. Les HVC de classe devraient être rémunérées en HSE. Le SNALC invite les collègues à faire valoir l'ensemble de ces arguments auprès des CDE qui exigeraient des dispositions différentes et du bénévolat.



INDEMNITÉS POUR MISSION PARTICULIÈRE (IMP)

Circulaire 2015-057 et 058 des 27 et 29-4-2015 (BO n°18 du 30 avril 2015)

Les enseignants d'EPS plus particulièrement concernés sont ceux qui exercent les missions de coordonnateur des APSA et de coordonnateur de district UNSS.

Coordonnateur EPS	1250 €* - 2500 €	Dès lors qu'exercent dans l'établissement au moins 3 enseignants d'EPS, assurant au moins 50 heures de service hebdomadaire. Indemnité supérieure si au moins 4 ETP pouvant être partagée entre plusieurs enseignants d'EPS.
Coordonnateur de district UNSS	1250 € à 3750 €	Selon l'activité et l'importance du district, peut être partagée entre plusieurs enseignants d'EPS.
Coordonnateur de niveau d'enseignement	1250 €* - 2500 € - 3750 €	De manière privilégiée en collège et seconde dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, en particulier dans les plus difficiles d'entre eux. Le coordonnateur de niveau d'enseignement prend en charge deux niveaux de classe, voire, lorsque les circonstances locales le justifient, un seul niveau de classe.
Référent TICE	1250 € à 3750 €	En fonction de la charge effective de travail et du niveau d'expertise requis.
Référent décrochage scolaire	625 € - 1250 €* - 2500 €	Dans chaque établissement où apparaissent des phénomènes de décrochage dont l'ampleur le justifie
Tutorat des élèves en LGT et LP	312,50 € - 625 €	En fonction de l'importance effective de la mission, au regard notamment du nombre d'élèves suivis, du nombre d'heures de tutorat assurées et du type d'actions mises en place.
Autres missions	312,50 € à 3750 €	D'intérêt pédagogique ou éducatif, définies par le chef d'établissement conformément aux orientations académiques et au projet d'établissement. Taux de 312,50 € réservé aux missions les moins lourdes et notamment aux missions à caractère ponctuel.

* 1250€ est le montant de base de l'indemnité mais toute IMP est fractionnable en 2 ou en 4

INDEMNITÉS SPÉCIALES DE SUGGESTIONS (ISS)

CLASSES À EXAMEN

Décret 2015-476 du 27-4-2015

Indemnités de sujétion spéciales de 400€ attribuée aux enseignants d'EPS assurant au moins 6 heures d'EPS en classe de première et de terminale des voies générale, technologique ou professionnelle et dans les classes préparant un CAP. Code sur la fiche de paye : 201880.

Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC](#) dédiée.

CLASSES À FORT EFFECTIF

Décret 2015-477 du 27-4-2015

Indemnité de sujétion de 1250€ allouée aux professeurs assurant au moins 6h d'EPS devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif est supérieur à 35.

INDEMNITÉS D'ÉTABLISSEMENT

INDEMNITÉS EN ZONES DIFFICILES

Décret 2015-1087 et arrêté du 28-8-2015

Pour les professeurs exerçant en établissement REP ou REP+. Code de l'indemnité sur la fiche de paye : 201 882. Les personnels affectés dans un établissement ne figurant plus sur les listes REP ou REP+ (listes étant revues régulièrement) qui bénéficiaient, au titre de l'année scolaire précédente, du régime indemnitaire auquel

l'inscription sur ces listes ouvrait droit, conservent, le bénéfice de l'indemnité correspondante pendant une période de trois ans à compter de la date à laquelle l'établissement cesse d'être inscrit, à condition qu'ils demeurent affectés dans l'établissement.

NBI POLITIQUE DE LA VILLE-ÉTABLISSEMENT SENSIBLE

Décret 2015-1088 du 28-8-2015

Une nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attribuée aux personnels enseignants exerçant dans les établissements « politique de la ville » et sensibles. Elle se traduit par l'attribution de 30 points d'indice supplémentaires versée mensuellement.

INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR SUJÉTIONS SPÉCIALES ENSEIGNEMENT ADAPTÉ

Décret du 8-3-1978

Destinée aux professeurs d'EPS exerçant dans des classes accueillant des enfants et adolescents déficients et inadaptés (SEGPA, EREA, ULIS et classe relais). Code de l'indemnité sur la fiche de paye : 200 234.

Les enseignants qui n'exercent qu'une partie de leur service dans ces classes peuvent se voir attribuer cette indemnité au prorata de leur temps d'exercice. En cas d'arrêt maladie ou congés divers, le versement des indemnités est suspendu à compter du remplacement de

l'agent dans ses fonctions. Les indemnités sont versées, pendant la période correspondante, au TZR désigné pour assurer le remplacement.

INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES AU TZR

Décret 89-825 du 9-11-1989

Indemnités de Sujétions Spéciales de Remplacement (ISSR) pour les collègues effectuant des remplacements de courte et moyenne durée. Code sur la fiche de paye : 200 702.

Décret 2006-781 du 3-7-2006

Frais de mission comprenant des frais de déplacement et des frais de repas pour les collègues effectuant des remplacements à l'année.

Se reporter à la **section VI-2. ÊTRE TZR, ISSR.**

INDEMNITÉS ET REMBOURSEMENTS JURY D'EXAMENS

Arrêté du 13-4-2012 paru au JO du 2-5-2012 (MENF1210166A)

Il définit les modalités de rémunération des intervenants participant à des activités liées au fonctionnement de jurys d'examens conduisant à la délivrance de diplômes ou certificats de l'Éducation nationale. Cette mission, si elle est effectuée hors de la commune de résidence administrative, ouvre droit à des remboursements de frais de déplacement, voire de restauration et d'hébergement.

Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC dédiée](#).

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Décret 2008-539 du 6 juin 2008

La GIPA a été créée pour compenser la perte de pouvoir d'achat des agents dont la rémunération n'a pas ou peu évolué : celle-ci doit être inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de 4 ans. C'est pour remédier à cet inconvénient qu'a été créée par

décret en 2008 la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Si l'agent y a droit, l'indemnité sera versée de manière automatique avec son traitement.

La GIPA est reconduite par décret. Cependant, en 2017, le gouvernement a tenté de la supprimer avant de consentir à publier le décret à l'automne et de ne la verser qu'à l'extrême fin de l'année 2017 !

Si la GIPA était reconduite en 2024, il faudrait pour la percevoir ne pas avoir eu de promotion d'échelon, de corps ou de grade entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2023.

Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC dédiée](#).

PRISE EN CHARGE DE L'ABONNEMENT TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

Les fonctionnaires, les stagiaires, les agents non titulaires bénéficient de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les transports publics entre leur résidence habituelle et leur(s) lieu(x) de travail.

Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC dédiée](#).

AUTRES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service à l'occasion d'une mission ou d'un stage (formation statutaire ou continue), il peut prétendre, sous réserve de justifier les paiements, à la prise en charge de ses frais de transport et à des indemnités de mission (ou de stage) qui ouvrent droit au remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hébergement.

Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC dédiée](#).





ENSEMBLE DES DIVERSES INDEMNITÉS

INDEMNITÉS DIVERSES	
Indemnité compensatrice de la hausse de la CGS dans la Fonction Publique.	Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017
Prime d'entrée dans les métiers d'enseignement et d'éducation.	1 500 € (versée en deux fois, en novembre et en février)
Prime spéciale d'installation (IDF et agglomération de Lille) personnels débutants	Décret n°89-259 du 24 avril 1989
Indemnité de sujétion allouée aux enseignants assurant au moins 6 heures d'enseignement hebdomadaire devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif est supérieur à 35	1 250 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	1 244,98 €
Tutorat stagiaire 2nd degré / PEMF	1 250 €
Indemnité REP / REP+	1 734 € / 5 114 € REP+ : ajout d'une part modulable de 234 € ou 421 € ou 702 € liée à la « prise en compte de l'engagement professionnel ». Circulaire ministérielle du 30 juin 2021 parue au BOEN n° 26 du 1 ^{er} juillet 2021.
ISS Cons Form Continue	7 595,04 €
ISE pour service en FC adultes	915,20 €
ICP pour service en FC adultes	730,73 €
ISS Voie Pro	400,00 €
ISS pour service en FC adultes	915.20 €
Indemnité de Suivi des Apprentis	1 213,56 €
Correction / copie Baccalauréat	5 €
Epreuve orale Baccalauréat / heure	9,60 €
Epreuve orale facultative (Bac.)	75 % taux hor. Ep. Orale
Correction / copie (DNB, CAP, BEP, CFG)	0,75 €
Epreuve orale (DNB, CAP, BEP, CFG) / heure	4,11 €
Epr. orale facultative (DNB, CAP, BEP, CFG)	75 % taux hor. Ep. Orale
ISS - Indemnité spéciale de sujétion allouée aux P. EPS effectuant au moins 6 heures d'enseignement en classe de 1^{ere}, Term de LGT ou LP et 2nd année CAP de l'EPS devant les classes précitées	400 €
Études dirigées	Taux HSE

PRESTATIONS FAMILIALES

Les prestations familiales sont soumises à la CRDS (Contribution à la Réduction de la Dette Sociale).

ALLOCATIONS FAMILIALES

Elles sont versées aux personnes ayant au moins à charge deux enfants de moins de 20 ans. Elles dépendent du nombre d'enfants et désormais de la tranche de revenus du foyer.

Si vous dépassez légèrement l'un des plafonds, un montant complémentaire peut vous être accordé.

Il est inutile de demander les allocations familiales. La CAF vous les verse automatiquement dès le deuxième enfant à charge si vous lui avez signalé l'arrivée d'un nouvel enfant.

ALLOCATIONS FAMILIALES			
Montants en vigueur du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022			
NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE*	RESSOURCES 2019 (plafonds* en vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021)		
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
2	< ou = 69 933 €	< ou = 93 212 €	> 93 212 €
3	< ou = 75 760 €	< ou = 99 039 €	> 99 039 €
4	< ou = 81 587 €	< ou = 104 866 €	> 104 866 €
Par enfant en plus	+ 5 827 €	+ 5 827 €	+ 5 827 €
Montants en vigueur du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022			
Allocations familiales pour 2 enfants	132,08 €	66,04 €	33,02 €
Allocations familiales pour 3 enfants	301,30 €	150,66 €	75,33 €
Par enfant en plus	169,22 €	84,62 €	42,31 €
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus	66,04 €	33,02 €	16,51 €
Allocation forfaitaire	83,52 €	41,77 €	20,89 €

* Y compris, pour l'allocation forfaitaire uniquement, l'enfant de 20 ans pour qui celle-ci est accordée.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Titre IV du décret 85-1148 du 24-10-1985 modifié.

Il est versé à tout agent de la Fonction Publique qui a au moins un enfant à charge. Lorsque les 2 parents sont agents de la Fonction Publique, il ne peut être versé qu'à un seul d'entre eux. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond. Les agents non titulaires (contractuels) bénéficient du SFT.

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE BRUTE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANTS NETS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS NETS MENSUELS PLAFONDS
1	2,29	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24	8 %	183,56 €	284,03 €
enfant supplémentaire	4,57	6 %	130,81 €	206,17 €



L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

L'AJPP est une prestation qui peut vous être versée pour vous occuper de votre enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

• Conditions d'attribution :

Vous remplissez les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales.

Votre enfant à charge doit être âgé de moins de 20 ans, être atteint d'une **maladie ou d'un handicap grave**, ou être victime d'un **accident grave** nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.

Vous cessez ponctuellement votre activité professionnelle pour vous occuper de votre enfant. Si vous êtes salarié, vous devez faire une demande de **congé de présence parentale** auprès de votre employeur. Vous devez compléter une demande accompagnée d'un certificat médical détaillé, sous pli cacheté, précisant la nécessité de soins contraignants et de votre présence soutenue auprès de lui ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant. Le droit à l'AJPP est soumis à un avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie dont dépend votre enfant.

• Montant

Il vous sera versé mensuellement une somme d'allocations journalières représentant le nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (limité à 22 jours), au titre du congé de présence parentale. Le montant de l'allocation journalière de présence parentale, par jour, est de **43,83€** pour un couple et **52,08€** pour une personne seule.

L'AJPP peut être versé simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois.

Si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à 112,12€, un complément mensuel de **112,12€** peut vous être versé. Ce complément n'est pas dû en cas d'interruption ou de fin de droits à l'AJPP. Pour recevoir ce complément vos ressources ne doivent pas dépasser un certain montant :

VOTRE SITUATION	COUPLES AVEC UN SEUL REVENU	PARENTS ISOLÉS OU COUPLES AVEC DEUX REVENUS
1 enfant	26 923 €	35 580€
2 enfants	32 308 €	40 965 €
3 enfants	38 769 €	47 426 €
4 enfants	45 230 €	53 887 €
par enfant en plus	6 461 €	

Le droit est ouvert par période de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans. Au cours de cette période de 3 ans, vous pouvez bénéficier de 310 allocations journalières au maximum. En cas de nouvelle pathologie, vos droits peuvent être renouvelés avant la limite de ces trois ans, si vous en faites la demande.

Le versement de l'AJPP ouvre droit aux prestations en nature de l'Assurance maladie pendant toute sa durée, ainsi qu'à l'Assurance vieillesse.

Le contrôle médical de l'Assurance maladie dont dépend l'enfant examine votre dossier. Il peut interrompre votre droit.

Retirez votre dossier de demande auprès de votre CAF.

AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS DE L'ÉTAT (AIP)

Circulaire du 21 juin 2018 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP)

• Principe

Elle définit les conditions d'attribution de l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Il s'agit d'une aide financière non remboursable pour le paiement du 1^{er} mois de loyer (provision pour charges comprises) ainsi que des frais d'agence et de rédaction de bail, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

• Montants

Les montants maxima de l'aide accordée varient en fonction de la région d'affectation du demandeur :

- **900 €** pour les agents affectés dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-D'azur ainsi que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- **500 €** pour les agents affectés dans les régions autres que celles citées ci-dessus.

• Conditions

Le montant de l'aide versée ne peut être supérieur au montant des dépenses réellement engagées par l'agent. Elle s'adresse aux fonctionnaires civils stagiaires et titulaires de l'État :

- « Primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État, c'est à dire ayant réussi un concours de la fonction publique ;
- ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville,
- et disposant d'un revenu fiscal de référence (RFR), pour l'année n-2 (si la demande est effectuée en année n), inférieur ou égal au revenu fiscal de référence minimal ouvrant droit au bénéfice du chèque vacances, dans la tranche de bonification la moins avantageuse, pour une seule part fiscale (un seul revenu au foyer du demandeur de l'AIP) ou deux parts fiscales (plus d'un revenu au foyer du demandeur).

Le nombre de revenus au foyer du demandeur est apprécié à la date de la demande.

En cas de changement de situation familiale entre l'année n-2 et l'année de la demande, le RFR sera reconstitué en fonction de la nouvelle situation.

• Demande

La demande d'AIP doit être faite au moyen d'un formulaire spécifique, qui peut être téléchargé ou pré-rempli en ligne sur le site Internet www.aip-fonctionpublique.fr. L'agent adressera son formulaire de demande (accompagné des pièces justificatives nécessaires) à CNT DEMANDE AIP – TSA 92122 - 76934 ROUEN CEDEX 9, chargé de l'instruction des dossiers. Les demandes doivent être déposées dans les vingt-quatre mois qui suivent l'affectation et dans les quatre mois qui suivent la signature du contrat de location.

INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Vous venez de changer d'affectation suite au mouvement inter ou intra ou après réintégration de CLM, CLD, etc. Vous pouvez prétendre, sous certaines conditions, au remboursement forfaitaire de vos frais de changement de résidence.

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE SUR LE TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Décret 90-437 du 28-5-1990 modifié

L'indemnité est due à partir de toute affectation à titre définitif dans une commune différente de celle de la précédente résidence administrative.

Elle est conditionnée par le déménagement effectif de l'agent, (et éventuellement de son conjoint et ses enfants pour qu'ils soient pris en compte dans le calcul), **9 mois** au maximum après la date d'installation dans le nouveau poste. La demande doit être faite dans les 12 mois qui suivent le changement de résidence administrative auprès du nouveau chef d'établissement.

Il faut justifier d'au moins **5 ans de services dans la dernière résidence administrative** (3 ans s'il s'agit de la première mutation dans le corps).

Pour le calcul des 3 et 5 ans, il n'est pas tenu compte des précédents changements de résidence non indemnisés ou indemnisés à 100 %. Par exemple, un collègue ayant obtenu une première affectation au mouvement 2015, muté volontairement, sans indemnité, en 2016, et qui est à nouveau muté, même volontairement au mouvement 2018, peut bénéficier de l'indemnité puisque le calcul part, en cumul, depuis 2014.

Les périodes de disponibilité, congé parental, service national, mobilité, congé de longue maladie ou longue durée sont suspensives de la condition de 3 et 5 ans.

Aucune durée de service n'est exigée lorsque la mutation a pour objet de rapprocher le fonctionnaire de son conjoint fonctionnaire ou contractuel de la Fonction publique.

MODALITÉ DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR TRANSPORT DE MOBILIER

Arrêté du 26-11-2001

• L'indemnité est calculée à partir de la formule suivante :

- $I = 568,94 + (0,18 \times VD)$ si le produit VD est inférieur ou égal à 5000.
- $I = 1137,88 + (0,07 \times VD)$ si le produit VD est supérieur à 5000

Où :

I est le montant de l'indemnité en euros ; **D** est la distance kilométrique la plus courte par la route entre les deux résidences administratives ; **V** est le volume, en mètres cubes, du mobilier transporté fixé selon le tableau ci-dessous.

Pour l'agent	Pour le conjoint	Par enfant ou ascendant à charge	Agent veuf, divorcé, séparé, célibataire	
			Avec 1 enfant à charge	Avec 2 enfants et plus à charge
1,6 t	2 t	0,4 t	1,6 + 2 - 0,4	1,6 + 2 - 0,4 (+ 0,4 par enfant à partir du deuxième)

Distances entre Paris et le département d'Outre-mer ou la collectivité d'Outre-mer :

Guadeloupe : 6 793 km // Guyane : 7074 km // Martinique : 6 859 km // La Réunion : 9 345 km // Mayotte : 8 027 km // St-Pierre-et-Miquelon : 4 279 km

• Exemple de calcul :

Cas d'un agent muté à sa demande de la métropole vers La Réunion, marié (le conjoint est pris en charge) et ayant 1 enfant de moins de 20 ans :

Distance : 9 345 km / Poids de mobilier : 1,6 t pour l'agent ; 2 t pour son conjoint ; 0,4 t pour l'enfant ; soit 4 tonnes pour la famille.

$DP = 9\ 345 \times 4 = 37\ 380$ qui est compris entre 4 000 et 60 000.

Distances entre les DOM :

Guadeloupe - Martinique : 169 km // Guadeloupe - Guyane : 1 597 km // Guadeloupe - La Réunion : 13 414 km // Martinique - Guyane : 1 435 km // Martinique - La Réunion : 13 305 km // Guyane - La Réunion : 12 060 km

$I = 953,57 + (0,28 \times DP) = 953,57 + (0,28 \times 37\ 380) = 11\ 419,97$ euros.

L'agent ayant muté sur sa demande, l'article 19.2 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 prévoit que l'indemnité forfaitaire est soumise à un abattement de 20 % (sauf pour Mayotte). D'où $I = 11\ 419,97 \times 0,80 = 9\ 135,98$ €.

|| Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC dédiée](#).



III-3. VOTRE MOBILITÉ, VOS MUTATIONS

DE LA SUPPRESSION DES CAPA... AU SUIVI PERSONNALISÉ

• Attention !

Suite aux modifications intervenues avec la *loi 2019-828 du 6-8-2019 de transformation de la fonction publique* les Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA) **ont été supprimées en 2020** en matière de mouvement. Cependant elle permet aux candidats de se faire accompagner par un représentant d'une organisation syndicale pour les assister dans les recours administratifs qu'ils forment contre les décisions individuelles défavorables en matière de mutation.

- **Ne restez pas seul !** Un barème erroné ou des vœux mal formulés ne pourront plus être améliorés en CAPA et compromettent vos chances de muter correctement. Faites-vous suivre et aider !
- **Mandater un syndicat représentatif**, c'est à dire siégeant au Comité Technique Ministériel (CTM), pour les mouvements INTER et INTRA, ou Académique (CTA), mais uniquement pour le mouvement INTRA, est le seul moyen de voir son barème, son dossier vérifiés, corrigés et suivis et d'être accompagnés en cas de recours (Cf. III-3. VOTRE MOBILITÉ, VOS MUTATIONS, Le recours)
- **Les CAPA spécifiques au mouvement EPS et au corps des professeurs d'EPS ayant disparu, le SNALC**, fort de son expérience, de son implantation et de ses élus expérimentés **peut désormais totalement vous accompagner** tout aussi efficacement que n'importe quelle autre organisation et pour une adhésion bien moins chère !

MOUVEMENT INTER-ACADEMIQUE

LE CALENDRIER

Comme chaque année il se déroule entre les mois de novembre et de mars. Surveillez les dates précises.

- **Courant Novembre** : Début de saisie des vœux.
- **Courant Décembre** : fin de saisie des vœux Renvoi de la confirmation de demande et dépôt des pièces justificatives de demande de priorité (médicale ou au titre du handicap) et certificat de grossesse pour la prise en compte du rapprochement de conjoint.
- **Courant Janvier** : affichage des vœux et barèmes dans SIAM et possibilité de rectification des barèmes pendant environ une quinzaine de jours.
- **Courant Février** : date limite de modification ou d'annulation de demande ou de demande tardive
- **Courant Mars** : obtention des résultats et participation à la phase INTRA (voir ci-après).

LES 3 ÉTAPES À SUIVRE

1- Trouvez tous nos conseils et informations dans le numéro **supplément spécial MUTATIONS INTER** de l'année en cours que nous publions chaque année. Il est disponible gratuitement sur notre site snalc.fr rubrique

« Publications » ou dans la rubrique de notre site [Mutations, détachement – SNALC](#)

2- Inscrivez-vous ensuite sur [notre formulaire](#) en ligne pour demander la vérification de votre barème et le suivi de votre dossier.

3- Saisissez enfin vos vœux sur SIAM via I-Prof et adressez le récapitulatif PDF à votre section académique à [Contact – SNALC](#)

Pour vous aider à formuler vos vœux vous pouvez consulter les [barres d'entrée académiques](#) à votre disposition sur le site du ministère.

MOUVEMENT INTRA-ACADEMIQUE

LE CALENDRIER

Comme chaque année il se déroule courant Mars.

Le mouvement intra-académique est totalement **déconcentré**. La hauteur des différentes bonifications, ainsi la nature et le type de vœux sur lesquels elles sont attribuées, la procédure d'extension, les modalités de traitement des mesures de carte scolaire et plusieurs autres règles sont **variables selon les académies**.

LES 3 ÉTAPES À SUIVRE

1- Comme pour le mouvement inter référez-vous à notre numéro supplément **spécial MUTATIONS INTRA** de l'année en cours que nous publions chaque année. Il est disponible gratuitement sur notre site snalc.fr rubrique « Publications » ou dans la rubrique de notre site [Mutations, détachement – SNALC](#)

2- Saisissez enfin vos vœux sur SIAM via I-Prof et adressez le récapitulatif PDF à votre section académique à [Contact – SNALC](#)

3- Vérifiez votre demande, que vous recevrez dans votre établissement. Corrigez en rouge d'éventuelles erreurs. Joignez les pièces justificatives demandées et remettez l'ensemble à votre chef d'établissement.

MOUVEMENT POSTE A PROFIL (POP)

Nouveauté ! Pour la rentrée 2022, un mouvement spécifique sur postes à profil est **expérimenté**.

FICHES POUR DES POSTES CIBLÉS

Ces postes doivent être liés à des projets d'établissement, de coordination d'équipes ou encore implantés dans des zones particulièrement difficiles (en particulier en zone rurale isolée, insulaire, montagnaise). Les postes annoncés sont vacants.

Ils devront être présentés de façon détaillée avec leurs caractéristiques et les compétences attendues au moyen de fiches de poste.

MODALITÉS DE CANDIDATURE

Les postes sont ouverts à tous les enseignants titulaires. La candidature se fera grâce à une lettre de motivation et à un CV.

ACTIVITÉ MINIMALE DE 3 ANS

Les personnels retenus dans le cadre de la procédure POP et ainsi **affectés définitivement** dans l'académie devront respecter une durée minimale d'occupation du poste de trois ans avant de pouvoir participer à nouveau aux mouvements INTER et INTRA.

... ET APRÈS ?

Les enseignants pourront revenir dans leur académie d'origine dès lors qu'ils auront exercé au moins trois années sur le poste à profil et qu'ils en feront la demande dans le cadre du mouvement inter académique ou interdépartemental. Cette possibilité est ouverte tant qu'ils sont affectés sur le poste à profil obtenu. Une **bonification de 120 points** leur sera accordée sur tous les vœux exprimés à compter du mouvement inter académique organisé au titre de 2025. Ces points sont cumulables avec les autres bonifications.

LE RECOURS, MOYEN DE CONTESTER LE RÉSULTAT DU MOUVEMENT

CONDITIONS AUTORISANT LE RECOURS

Les candidats au mouvement reçoivent leur résultat par SMS et une notification dans leur messagerie I-prof. Il y a deux conditions qui autorisent l'exercice d'un recours :

- ▶ si l'agent obtient une affectation dans une académie non demandée, en dehors de ses vœux par la procédure d'extension (candidats stagiaires, candidats titulaires en ATP...)
- ▶ s'il **n'obtient pas de mutation**, s'agissant d'un demandeur titulaire,
- ▶ existence d'une erreur de barème et d'affectations sur l'un de vos vœux,
- ▶ La décision est alors dite défavorable et autorise la formulation d'un recours.

Le SNALC a dénoncé cette définition restrictive dont le seul but est de réduire le nombre de recours !

ASSISTANCE D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL

L'article L216-1 du code général de la fonction publique (CGFP)

Il prévoit que « *Les agents de l'État peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives aux mutations, à l'avancement de grade et à la promotion interne. Sur leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués* ».

Le refus du **SNALC** a été clair et exprimé par un vote défavorable au CTM d'octobre 2021. La création des POP vise à **contourner le mouvement INTER** et de rendre encore plus difficile l'accès à certaines académies et à certains départements en réduisant les capacités d'accueil. La contrainte des 3 ans crée une inégalité de fait entre des professeurs exerçant la même mission dans les mêmes conditions (professeurs d'un même établissement affectés selon le mouvement des postes à profil ou selon le mouvement INTER et INTRA). Ce point a fait l'objet d'amendements de la part du **SNALC**, mais non retenus par le ministère.

Afin d'être assistés par une organisation syndicale, les personnels doivent préciser dans le cadre de leurs recours l'organisation syndicale choisie et le nom du représentant.

Mouvement INTER et INTRA

• Le recours « statuaire »

Les enseignants formeront leur recours directement auprès du ministère grâce à l'outil de recueil et de suivi des demandes de recours formulés dans le cadre du Mouvement National à Gestion Déconcentrée 2021. La demande de recours est dématérialisée et s'effectue par la plateforme COLIBRIS <https://portail.recours-mvt2.orion.education.fr/> qui propose de répondre à un formulaire. Voir une [présentation de cet outil](#). En page 5 il est recommandé d'effectuer toute observation nécessaire et il est possible de joindre des pièces justificatives.

• Action du représentant syndical

Un représentant syndical mandaté sera reçu alors par l'administration et essaiera, en fonction des éléments en sa possession, d'améliorer le résultat obtenu par le candidat dans le respect des règles du mouvement.

Attention : Dans les recours au niveau INTER seules les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel (CTM), comme le SNALC, sont considérées représentatives par le ministère et autorisées à ce titre à vous accompagner et à vous assister quelle que soit votre académie.



• Résultat et issue

Il ne sera pas possible de modifier les mutations d'autres collègues pour satisfaire le demandeur si son recours est recevable.

Cependant l'administration peut disposer de moyens pour améliorer sa situation comme une affectation à l'année (AFA) à titre provisoire, une bonification compensatrice pour l'année suivante...

RECOURS CONTENTIEUX

Il est aussi possible d'exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, demandant l'annulation d'une décision défavorable.

Le délai est de **deux mois suivant la notification** de la décision contestée, comme le refus de modification de la demande de mobilité.

Attention, la mutation sur le poste de son choix **n'est pas un droit**. C'est une possibilité qui dépend de facteurs d'appréciations de priorités légales, de bonifications, de l'ancienneté, des postes disponibles mais aussi des situations des autres agents demandeurs.

Les recours contentieux qui portent sur des **décisions individuelles** faisant grief ont pour cette raison très peu de chances d'aboutir. Le grief doit être absolument manifeste et avéré (refus d'une priorité légale, erreurs ou irrégularités dans les barèmes...).

Le SNALC dispose d'un service juridique pour étudier ces situations au cas par cas et apporter ses conseils dans le cadre de ces procédures.

III-4. QUITTER L'ENSEIGNEMENT

DÉTACHEMENT

PRINCIPE

Le détachement est l'une des quatre positions prévues par le statut général des fonctionnaires de l'État. En détachement, vous exercez vos fonctions dans une administration ou un organisme d'accueil, qui vous rémunère. Vous conservez vos droits à l'avancement dans votre corps d'origine. Concernant la retraite, les cotisations dues par le fonctionnaire détaché sont précomptées sur la rémunération dont il bénéficie dans son emploi de détachement et versées mensuellement au Trésor. *Décret 2007-1796 du 19-12-2007*

Article L513-1 du CGFP

« Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire. »

Pendant la durée du détachement, vous serez soumis aux règles régissant vos nouvelles fonctions (rémunération, horaires, notation, etc.).

Article L513-9 du CGFP

« Sauf disposition contraire du statut particulier, le fonctionnaire détaché est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou du cadre d'emplois dans lequel il est détaché. »

DEMANDE

Tous les postes ne font pas l'objet de publications par le ministère de l'éducation nationale. Dans tous les cas, vous devez faire acte de candidature dans les conditions fixées par chaque organisme ou département ministériel. Consultez les rubriques à l'étranger et en France.

Parallèlement, vous devez solliciter votre détachement auprès du ministère de l'éducation nationale DGRH B2-4 (bureau des personnels enseignants du second degré hors académie). Un départ en détachement ne peut être autorisé que par l'administration centrale.

Il appartient à l'organisme qui va vous accueillir d'adresser au ministère de l'éducation nationale une proposition de détachement vous concernant en indiquant la nature des fonctions que vous allez exercer, la durée prévue, le montant de votre rémunération annuelle (salaire, primes et indemnités comprises).

DURÉE

Le détachement est accordé pour une période d'un à cinq ans. Il peut toutefois être renouvelé pour une période d'une durée égale, ceci sans limitation. Il peut être mis fin au détachement par l'administration, l'organisme d'accueil ou par l'enseignant. Le détachement peut déboucher sur une intégration.

Article L513-2 du CGFP

« Le détachement du fonctionnaire est de courte ou de longue durée. Il est révoquant. »

Article L513-17 du CGFP

« Au terme de son détachement, le fonctionnaire de l'État est :

- 1° Soit renouvelé dans son détachement ;
- 2° Soit réintégré dans son corps d'origine ;
- 3° Soit intégré dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement. »

INTÉGRATION

Article L513-12 du CGFP

« Il est proposé au fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'être intégré dans ce corps ou cadre d'emplois lorsqu'il est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans. »

RÉINTÉGRATION

À l'issue du détachement, vous devez formuler une demande de réintégration pour retrouver votre corps d'origine.

Cette demande doit être adressée au bureau DGRH B2-4. Si vous souhaitez soit réintégrer votre académie d'origine soit changer d'académie, la demande doit se faire obligatoirement dans le cadre du mouvement national à gestion déconcentrée.

Plus d'informations sur I-Prof SIAM (système d'information et d'aide pour les mutations)

Article L513-11 du CGFP

« Lors de la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables. »

DISPONIBILITÉ

Se reporter à la **section V-2. DISPONIBILITÉS**

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE

PRINCIPE

Le reclassement est une mesure proposée aux agents reconnus inaptes à la poursuite de l'exercice de leurs fonctions **et** dont l'adaptation du poste de travail n'est pas suffisante ou ne permet pas l'accomplissement des fonctions. Cependant l'agent doit être reconnu apte à d'autres fonctions relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois. Ces aptitudes sont appréciées par les **comités médicaux**.

Qu'il s'agisse de l'adaptation du poste de travail ou du reclassement, l'administration n'est pas tenue à une obligation de résultat mais à une **obligation de moyens**. Elle doit tout mettre en œuvre dans la mesure du possible et **sous réserve des nécessités du service** pour permettre ces adaptations.

Le reclassement est une mesure de sauvegarde qui permet à l'agent (dont le poste ne peut être adapté) de conserver un emploi. Si le reclassement n'est pas possible il s'ensuit soit une mise en disponibilité d'office soit une mise à la retraite anticipée.

ADAPTATION PRÉALABLE DU POSTE DE TRAVAIL

Art L826-1 du CGFP « Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, son poste de travail fait l'objet d'une adaptation, **lorsque cela est possible**. »

PÉRIODE DE DROIT DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Art L826-2 du CGFP « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a **droit à une période de préparation au reclassement**, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'**un an**. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Par dérogation, le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée au premier alinéa ».

RECLASSEMENT DANS UN AUTRES CORPS DE SON ADMINISTRATION OU DE LA FONCTION PUBLIQUE

Art L826-3 du CGFP « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté, peut être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »

• Reclassement indépendamment du grade

« Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou le cas échéant, du même emploi. »

• Reclassement sur demande ou d'office

« Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours. »

RECLASSEMENT INDÉPENDAMMENT DES ÉQUIVALENCES DE CORPS

Art L826-5 du CGFP « En vue de permettre son reclassement, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut, quelle que soit la position dans laquelle il se trouve, accéder à tout corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur. Le reclassement s'effectue selon les modalités et les conditions d'ancienneté fixées par le statut particulier de ce corps, ce cadre d'emplois ou cet emploi, nonobstant la limite d'âge supérieure, en application des dispositions relatives au recrutement par promotion interne (...). »

RECLASSEMENT ET CHANGEMENT DE CORPS PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT

Art L826-4 du CGFP « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, peut être reclassé par la voie du détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de **niveau équivalent ou inférieur**. Au terme d'une période d'un an, le fonctionnaire ainsi détaché peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement. »

CONSERVATION DE L'INDICE BRUT DU POSTE D'ORIGINE

Art L826-6 du CGFP « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, qui est classé dans son emploi de détachement ou d'intégration en application de la présente section, à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, conserve, à titre personnel, le bénéfice de son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi, d'un indice brut au moins égal. »



RUPTURE CONVENTIONNELLE

PRINCIPE

Art 72 de la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décrets 2019-1593 relatif à la procédure du 31 décembre 2019

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord entre deux parties**, l'administration et l'agent. Il ne s'agit donc pas d'un droit.

Elle peut être à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, mais ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Le consentement de l'agent doit être libre et éclairé, exempt de tout vice.

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC). Les présentes dispositions sont **expérimentales** et applicables du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Elles feront l'objet d'une évaluation.

Un enseignant, du fait du principe de continuité pédagogique, aura du mal à négocier une rupture conventionnelle en cours d'année scolaire.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle n'est pas un droit puisqu'elle procède d'un commun accord. Le rectorat pourra la refuser.

PROCÉDURE

- L'agent qui souhaite une rupture conventionnelle adresse une **lettre recommandée** avec accusé de réception au service des ressources humaines de son rectorat. L'*arrêté du 6 février 2020* fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle (*Journal Officiel le 12 février 2020*) propose des formulaires (non obligatoires) pour effectuer cette demande.
- Il est alors reçu à un **entretien préalable**, conduit par

l'autorité hiérarchique, afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle et, le cas échéant, sur les modalités de celle-ci (date envisagée de la fin de contrat, montant envisagé de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle ou ISRC, les conséquences de la rupture). Cet entretien se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

- L'agent peut, après en avoir informé son autorité hiérarchique, se faire assister d'un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. Le conseiller est tenu à une obligation de discrétion.
- En cas d'**accord des deux parties** sur les termes et les conditions de la convention de rupture, la signature de la convention a lieu au-moins quinze jours francs après l'entretien, la date étant fixée par l'autorité hiérarchique.

DÉLAI DE RÉTRACTATION

Un jour franc après la signature de la convention, chacune des deux parties (l'agent et l'employeur) dispose d'un délai de quinze jours francs pour exercer son droit de rétractation, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie adverse.

En l'absence de rétractation, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Décret 2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique du 31 décembre 2019

Note de service ministérielle DGRH/DAF du 19 novembre 2020 précisant la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est au-moins égale à un montant plancher, avec une



modalité de calcul inspirée de l'indemnité de rupture conventionnelle du secteur privé, mais sans pouvoir toutefois dépasser un certain plafond.

• Montant plancher ou minimum

Le montant plancher ou minimum est progressif selon l'ancienneté de l'agent et les règles de calcul suivantes : (RBA n-1 = Rémunération Brute Annuelle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle)

- De la 1^{ère} à la 10^{ème} année révolue > ISRC= $0,25 \times 1/12 \times \text{RBA}n - 1$
- De la 11^{ème} à la 15^{ème} année révolue > ISRC= $2/5 \times 1/12 \times \text{RBA}n - 1$
- De la 16^{ème} à la 20^{ème} année révolue > ISRC= $0,5 \times 1/12 \times \text{RBA}n - 1$
- De la 21^{ème} à la 24^{ème} année révolue > ISRC= $3/5 \times 1/12 \times \text{RBA}n - 1$

• Montant plafond ou maximum

Le montant plafond ou maximum de l'indemnité ne pourra pas excéder une somme équivalente à un douzième (1/12) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté, soit deux ans de traitement au maximum.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'ISRC est la rémunération brute annuelle ou RBA perçue par l'agent, à l'exception de certaines primes et indemnités, au cours de l'année civile qui précède celle de la rupture conventionnelle. Cette indemnité sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et sera également non imposable sur le revenu.

Attention :

Dans sa *note de service du 19-11-2020*, le ministère préconise aux rectorats que « **le montant minimum de l'ISRC doit être, pour l'administration, la référence de base dans le cas d'une procédure enclenchée par l'agent** ».

Autrement dit avec 24 ans ou plus d'ancienneté, les collègues se verront proposer un peu plus de 9 mois de traitement. On est loin du maximum des 2 ans possible. Il sera très difficile de négocier l'ISRC au-delà du minimum, sauf certaines exceptions, lorsque par exemple l'administration voudra se séparer d'un collègue ou récupérer un poste « intéressant ».

Les agents qui quitteront leur emploi au moyen de la rupture conventionnelle bénéficieront donc d'une indemnité spécifique et auront droit à l'assurance-chômage.

ÂGE LIMITE

L'âge limite pour pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle est l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé par le code de la sécurité sociale (62 ans actuellement) et en justifiant d'une durée d'assurance permettant d'obtenir une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

REMBOURSEMENT DE L'ISRC

Un agent, ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle depuis **moins de six ans** et qui serait recruté en tant qu'agent public, sera tenu de rembourser l'indemnité au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement.

DÉMISSION

PRINCIPE

La démission est un mode de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire de l'État. Elle constitue pour le fonctionnaire un moyen de rompre, de sa propre initiative, le lien qui l'unit à son administration.

Art L551-1 du CGFP

« La démission ne peut résulter que d'une **demande écrite** de l'intéressé marquant sa **volonté non équivoque** de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'après **acceptation par l'autorité investie du pouvoir de nomination**, à la date fixée par cette autorité.

La démission du fonctionnaire, une fois acceptée, est irrévocable. »

PROCÉDURE

L'initiative de la démission appartient au fonctionnaire qui doit formuler par écrit sa demande de démission. L'intention de démissionner doit être clairement exprimée dans la demande.

L'inspecteur d'académie ou le recteur dispose de la faculté d'accepter ou de refuser, dans l'**intérêt du service**, la demande de l'agent. En cas de refus, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire.

La démission n'a d'effet qu'après acceptation expresse par l'administration dans un **délai de quatre mois** à compter de la réception de la demande et prend effet à la date fixée par cette dernière.

EFFETS

L'acceptation de la démission la rend irrévocable. La démission régulièrement acceptée entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

LICENCIEMENT

Art L553-1 du CGFP

« Le fonctionnaire peut être licencié dans les cas suivants :

- 1° Pour **abandon de poste** ;
- 2° Après refus par l'intéressé au terme d'une période de disponibilité de trois postes proposés en vue de sa réintégration, en application de l'article L. 514-8 ;
- 3° Pour **insuffisance professionnelle** dans les conditions mentionnées aux articles L. 553-2 et L. 553-3 ;
- 4° Dans la fonction publique de l'État, en vertu de dispositions législatives de dégageant des cadres prévoyant soit le reclassement des fonctionnaires intéressés, soit leur indemnisation ;

Art L553-2 et L553-3 du CGFP :

« Le licenciement d'un fonctionnaire pour **insuffisance professionnelle** est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. L'agent peut recevoir une indemnité dans des conditions fixées par décret. »



RETRAITE

MISE À LA RETRAITE POUR INCAPACITÉ

• Conditions

Elle est mise en œuvre lorsque le caractère **absolu** et **définitif** de l'incapacité, validé par la **commission de réforme**, et quand l'**impossibilité de reclassement** sont avérés.

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière. Il n'y a ni condition de durée de services, ni d'âge minimum, ni de taux minimal d'invalidité, ni de condition d'imputabilité au service de l'invalidité.

Elle peut être à la demande de l'agent ou s'opérer d'office. Une mise en disponibilité peut éviter la mise à la retraite pour incapacité si des possibilités d'amélioration de la santé sont probables.

Se reporter à la section **V-2. DISPONIBILITÉS, LA MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE**.

La décision ne peut alors être prononcée qu'à l'expiration des congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée dont l'agent peut bénéficier, sauf si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement.

• Pension

La pension de retraite pour invalidité est calculée dans les mêmes conditions que la pension de retraite du fonctionnaire apte sur la base du traitement détenu depuis au moins 6 mois lors du départ en retraite, **mais**

sans décote. Elle est calculée au prorata du nombre d'années effectués dans la fonction publique.

Si l'invalidité est d'au moins 60 %, la pension est au moins égale à la moitié du traitement ayant servi au calcul de sa pension.

Si l'invalidité est imputable au service, l'agent peut bénéficier en plus de sa pension d'une rente viagère d'invalidité. Cette rente est calculée en appliquant au traitement brut le pourcentage de l'invalidité attribué par la conseil médical.

LA RETRAITE DE DROIT COMMUN

• Durée de cotisation

Depuis la réforme de 2008, la durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein est passée de 37 ½ à 40 annuités.

Cette durée de cotisation s'est depuis progressivement élevée par paliers de 6 mois pour atteindre aujourd'hui **43 années**.

Pour prétendre à une retraite à taux plein, sans décote, il faut avoir cotisé une durée d'assurance calculée en nombre de trimestres.

Elle est variable selon l'année de naissance comme indiqué dans le tableau suivant.

Nombre de trimestres d'assurance exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein, selon l'année de naissance								
Année de naissance	1954	1955 à 1957	1958 à 1960	1961 à 1963	1964 à 1966	1967 à 1969	1970 à 1972	1973 et après
Trimestres	165	166	167	168	169	170	171	172
Annuités	41 ans et 3 mois	41 ans et 6 mois	41 ans et 9 mois	42 ans	42 ans et 3 mois	42 ans et 6 mois	42 ans et 9 mois	43 ans



• Âge minimal de départ

Parallèlement l'âge minimal de départ, antérieurement de 60 ans, a été porté à 62 ans pour les générations nées après 1955.

Un départ est possible avant mais pour prétendre à sa pension il faut donc passer l'âge de 62 ans. En cas de départ à 60 ans il faut attendre jusqu'à 62 ans pour percevoir sa retraite. Il existe cependant quelques exceptions : mise à la retraite pour inaptitude, 3 enfants de plus de 16 ans avant 2011, carrières longues...

• Base de calcul

Le montant de base, à taux plein, de la pension correspond à 75% du traitement indiciaire, afférent au grade et à l'échelon, perçu au cours des 6 derniers mois d'activité. Le calcul à opérer est le suivant : $P = TIB \times (NTA/NTR \times 75 \%)$.

(P = montant de la pension, TIB = traitement indiciaire brut, NTA = nombre de trimestres acquis (services effectifs et bonifications), NTR = nombre de trimestres requis pour une pension complète)

• Décote

Depuis 2006, une décote s'applique sur la pension, si la durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension au taux plein à l'âge légal. Cette décote est de 1,25 % par trimestre manquant dans la limite de 20 trimestres depuis 2015.

La totalité de la décote ne peut donc dépasser le plafond de 25%.

• Exemple pour un P.EPS né en 1970

Départ possible en retraite à 62 ans avec versement de pension en 2032.

Ce collègue est entré en activité le 1/9/1994 (stagiaire) à l'âge de 24 ans, il a donc cotisé 152 trimestres (NTA).

Pour une retraite à taux plein, il devra compléter ses 171

trimestres, et donc effectuer 19 trimestres supplémentaires. Il prendrait alors effectivement sa retraite à 66 ans et 9 mois sans décote. Au 6^e échelon de la HCL (indice 806) son salaire net est d'environ 3 000€ mensuel.

$$P = 3000 \times (171/171 \times 0,75) = 2\,250\text{€}$$

Si ce collègue décidait cependant de partir en retraite à 62 ans, son déficit s'élèverait à 19 trimestres manquants. Sa pension se verrait alors diminuée de 23,75 %.

$$P = 3000 \times (152/171 \times 0,75) = 2\,000\text{€} \times (1 - 0,2375) = 1525\text{€}$$

• Individualisation de la pension de retraite

- Les dispositions concernant la prise en compte des enfants ont changé, la loi a instauré décote et surcote, une caisse complémentaire pour les heures supplémentaires et autres indemnités comme l'ISOE qui viennent créditer la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et compléter la pension de base.
- Il existe aussi la possibilité de rachat de trimestres d'études ou de trimestres de cotisation.
- Par ailleurs des trimestres peuvent être défalqués en cas d'activité travaillée pendant les années d'études : 1 mois travaillé équivaut à un trimestre dans le calcul des annuités.
- Enfin la progression de carrière (grade et échelons acquis lors des 6 derniers mois d'activité) impacte le montant de la pension.

Chaque cas est donc très spécifique. Des renseignements sont à trouver sur le site de l'ENSAP ou auprès des sections académiques du SNALC.



Lettre de l'EPS

LETTRE ÉLECTRONIQUE DES PROFESSEURS D'EPS

Cliquez sur le lien ci-dessous pour télécharger la lettre électronique

[Lire la suite >>](#)

Lettres électroniques EPS

**Recevez toute l'actualité
concernant l'actualité EPS**

Toutes nos lettres à retrouver :

<https://snalc.fr/lettre-eps/>



IV- DROITS, DEVOIRS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les droits et obligations des agents publics sont dorénavant définis dans le livre I du Code général de la fonction publique institué par l'**ordonnance 2021-1574 du 24-11-2021** portant partie législative du **code général de la fonction publique (CGFP)**.

La **Loi 83-634 du 13-7-1983** modifiée par la **loi 2016-483 du 20-4-2016** relatives à la déontologie aux droits et obligations des fonctionnaires est abrogée.

IV-1. DROITS DE L'AGENT PUBLIC

LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE

CONCEPTION GÉNÉRALE

Article 912-1-1 du code de l'éducation

« La liberté pédagogique de l'enseignant s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre chargé de l'Éducation nationale et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des corps d'inspection. Le conseil pédagogique prévu à l'article L.421-5 ne peut porter atteinte à cette liberté ».

En somme, la liberté pédagogique est entendue comme la liberté de choix des méthodes, outils, supports et activités choisis par l'enseignant pour faire classe. Mais, elle est très encadrée et donc limitée.

Les inspecteurs conseillent et contrôlent. Ils sont donc là pour guider les enseignants et vérifier que ce qu'ils font est conforme. Et la conformité s'exprime à deux niveaux : national et local.

- **Au niveau national**, les références sont les textes réglementaires : programmes et instructions officielles. Il convient donc de connaître et de bien comprendre ces documents et de garder à l'esprit qu'un vade-mecum, une lettre ou une note de service qui dirait des choses différentes des textes officiels, n'a pas de valeur contraignante.
- **Au niveau local**, la référence est le projet d'établissement. C'est le cadre. Et, si une contrainte n'est exprimée ni dans un texte officiel, ni dans le projet d'établissement – venant par exemple d'un conseil pédagogique – elle est sans valeur.

SPÉCIFIQUEMENT EN EPS

Arrêté du 17-1-2019 publié au BO spécial n°1 du 22-1-2019

« Dans le respect du projet pédagogique EPS, au sein de la classe, l'enseignant est maître de ses choix didactiques et pédagogiques ; il organise la pratique qui lui paraît la plus pertinente pour offrir les conditions d'enseignement optimales, adaptées aux enjeux fixés par les programmes nationaux, le projet pédagogique de l'équipe EPS ainsi qu'aux caractéristiques et besoins des élèves de la classe ou du groupe. »

Voilà pourquoi le SNALC conseille d'être partie prenante des instances dans les établissements et a amendé chaque programme contenant des injonctions pédagogiques pouvant menacer cette liberté.

LIBERTÉ D'OPINION ET DE CONSCIENCE

L111-1 du CGFP

« La liberté d'opinion est garantie aux agents publics ».

L131-1 du CGFP

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race... »

DROIT SYNDICAL

L'EXERCICE SYNDICAL

L113-1 du CGFP : « Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Le droit syndical s'exerce dans les conditions fixées au chapitre III du livre II ».

Se reporter à la **section V-1. ABSENCES, POUR RAISONS SYNDICALES**.

LE DROIT DE GRÈVE

L114-1 du CGFP « Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. »

L114-2 du CGFP « Les dispositions relatives à la cessation concertée du travail mentionnées aux articles L. 2512-2 à L. 2512-4 du code du travail s'appliquent aux agents publics de l'État... ».

Elles leur imposent notamment le respect d'un préavis et interdit entre autres les arrêts et reprise échelonnés ou les roulements.

Bon à savoir : Dès qu'une organisation syndicale dépose un préavis de grève, ce dernier couvre tous les personnels qui souhaitent faire grève, et pas seulement les adhérents de l'organisation ayant déposé le préavis.

• Être recensé gréviste

Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève

« Il appartient à chaque ministère de mettre en place un système de recensement des agents grévistes afin que des retenues sur rémunération puissent être mises en œuvre (...)

Les personnels qui estimeront avoir été recensés à tort comme grévistes pourront apporter la preuve, par tous moyens à leur disposition, qu'ils ont normalement accompli leur service pendant la durée de la grève ».

Il n'y a aucune obligation à se déclarer gréviste. C'est à l'Administration de faire la preuve de votre absence. Cependant en cas de doute et de litige il peut être utile de conserver une preuve de présence en cas de non-participation aux journées de grève.

• Retenues sur salaire

Circulaire du 30 juillet 2003

« Le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève à autant de **trentièmes** qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si, durant certaines de ces journées, cet agent n'avait, pour quelque cause que ce soit, aucun service à accomplir »

DROIT DE VOTE POUR ÉLIRE SES REPRÉSENTANTS

• Au conseil d'administration

Lors de l'élection du Conseil d'Administration de l'établissement (à bulletin secret) et d'être candidat(e).

• Aux instances représentatives

Lors des élections professionnelles qui se déroulent tous les 4 ans pour élire vos représentants siégeant aux différentes instances représentatives départementales, académiques et nationales.

DROIT D'INFORMATION ET D'ACCÈS AU DOSSIER ADMINISTRATIF

CONTENU DU DOSSIER

Art L.137-1 à L.137-4 du CGFP

Le dossier administratif individuel est constitué dès la prise de fonction d'un agent public.

Le dossier administratif « doit comporter toutes les pièces intéressantes [votre] situation administrative » : diplômes, état civil, arrêtés divers, notations et appréciations, sanctions, stages, formations, rémunération et frais de déplacement... Il est par ailleurs « unique » et consultable auprès des services du rectorat. Tout autre « dossier » détenu notamment au niveau local, ne revêt aucune existence officielle et ne saurait donc alimenter quelque procédure que ce soit.

Ce dossier ne doit en aucun cas comporter d'éléments en lien avec vos opinions ou activités syndicales (y compris grèves), religieuses, philosophiques, politiques. Le dossier doit obéir également aux impératifs du secret médical... (L.137-2)

Il contient les pièces relatives à sa situation tout au long de sa carrière. En cas de mutation ou de changement d'établissement, le dossier administratif de l'agent suit son changement d'académie.

CONSULTATION DU DOSSIER

Art 65 - Loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905

« Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté ».

Art L137-4 du CGFP

Pour consulter votre dossier administratif, vous devez en

faire la demande par écrit à votre administration, par voie hiérarchique.

Le **SNALC** vous recommande d'être accompagné par un représentant syndical lors de cette consultation, qui pourra avoir lieu pendant le temps de travail. Cette consultation est un droit.

Pour plus d'information consultez la [FICHE INFO SNALC](#) dédiée.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Le recours grandissant à l'usage du numérique dans l'enseignement, largement conforté depuis la mise en œuvre de la continuité pédagogique lors de la crise sanitaire liée à la COVID19, pose le souci de l'encadrement, de la limitation des pratiques numériques notamment dans le cadre de la protection des personnels, de leur vie privée et de leur droit au repos.

DROIT CONSACRÉ PAR LE CODE DU TRAVAIL

L'article L2242-8 du code du travail

Il définit des limites à la connexion numérique au point 7° :

« La négociation annuelle sur (...) la qualité de vie au travail porte sur (...) les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de **repos** et de **congé** ainsi que de la **vie personnelle et familiale**. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

DROIT APPLICABLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le code du travail n'est pas directement applicable à la fonction publique cependant des attentions équivalentes se précisent dans la fonction publique

Art. L. 253-1 point 7° du CGFP

« Les **comités sociaux d'administration** connaissent des questions relatives (...) à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, **aux enjeux liés à la déconnexion** et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ».

Pour plus d'information consultez la [FICHE INFO SNALC](#) dédiée.

DROIT À EXERCER À TEMPS PARTIEL

Article L612-3 du CGFP

« L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de **plein droit** au fonctionnaire selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :



QU1402_@iStock_OcusFocus

1° A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;

2° A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

3° Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;

4° S'il relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail. »

DROIT À DES CONGÉS

Se reporter au **chapitre V- ABSENCES, CONGÉS ET DISPONIBILITÉS**

DROIT À LA FORMATION

Article L421-1 du CGFP

« Le **droit** à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public. Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son

parcours professionnel, sa **mobilité** et sa **promotion** ainsi que l'accès aux différents **niveaux de qualification** professionnelle existants. Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées. »

Article L422-1 du CGFP

« Le fonctionnaire en activité a droit :

1. Au congé de formation professionnelle ;
2. Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;
3. Au congé pour bilan de compétences. »

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)

Article L625-1 du code de l'éducation

« Les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation organisent (...) la formation initiale des futurs enseignants et des personnels d'éducation et participent à leur **formation continue**. Ils accueillent aussi les personnels exerçant une activité au sein des écoles et des établissements scolaires dans le cadre des **formations professionnelles organisées par les autorités académiques** ».

- Le plan national de formation (PNF)

Circulaire 2018-072 du 3-7-2018

« Les actions du PNF sont prioritairement conçues pour la formation des formateurs et des corps d'encadrement. Elles doivent prendre en compte les besoins de transfert dans les pratiques (en classe, en établissement), d'ingénierie de formation et de pilotage pédagogique. »

« Le PNF doit être un vecteur fort de formation des formateurs de terrain ».

• Le plan académique de formation (PAF)

Déclinaison locale du PNF selon des besoins identifiés et plus spécifiques, il est accessible en début d'année et propose des formations pour des publics désignés et pour des enseignants volontaires.

Le SNALC dénonce une **diminution drastique** depuis 20 ans des moyens octroyés à la formation continue et un **dévoiement de ses missions**. Les formations proposées correspondent de moins en moins aux besoins du terrain. Aux formations disciplinaires spécifiques et didactiques dans de nombreuses APSA, dont ont continuellement besoin les collègues, se sont substituées des formations pédagogiques de plus en plus interdisciplinaires (thématiques généralistes, « l'élève en difficulté », « les apports du numérique... »), des réunions institutionnelles formatantes, comme la mise en place des derniers programmes d'EPS.

Le SNALC revendique un réel changement de cap de la formation continue. Elle devrait se recentrer sur la **didactique des pratiques**, l'ouverture à de **nouvelles APSA**, le renforcement des **compétences disciplinaires** et des formations de proximité plus proches des besoins des enseignants d'EPS.

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article L421-1 du CGFP

« Le **droit** à la formation professionnelle **tout au long de la vie** est reconnu à l'agent public. Il favorise son développement **professionnel et personnel**. »

Tout au long de la vie active, jusqu'au départ à la retraite, des droits à formation sont cumulés au titre des activités professionnelles et mobilisables tout au long de votre vie professionnelle. Ces droits servent exclusivement au financement d'une ou plusieurs formations.

Article L. 115-5 du CGFP

« Un **compte personnel d'activité** est ouvert pour tout agent public selon les modalités fixées à la sous-section 4 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV. »

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

• Principe

C'est un **crédit annuel d'heures de formation professionnelle**, mobilisables à la demande de l'intéressé pour la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle, en vue d'accéder à de nouvelles responsabilités ou pour effectuer une mobilité ou une reconversion professionnelle.

Ces heures ne peuvent pas être utilisées pour des actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées qui elles relèvent des obligations de l'employeur au titre de l'accompagnement de la qualification de ses agents.

De même pour les formations statutaires, notamment après la réussite à un concours ou à examen professionnel.

• Crédit d'heures

Le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année. Un agent (à temps plein ou temps partiel) acquiert 25 heures par an dans la limite de 150 heures (conséquence de la loi de transformation de la fonction publique) par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit maximal de 150 heures.

Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC dédiée](#).

DROIT À EXERCER DES RECOURS

RECOURS ADMINISTRATIFS

• Dans le cadre de l'avancement et de la mobilité

Conséquence de la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6-10-2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs prérogatives et ne sont plus consultées depuis le 1^{er} janvier 2020 en ce qui concerne la mobilité et les mutations, et depuis le 1^{er} janvier 2021 en matière d'avancement et de promotion.

Cette loi reconnaît en revanche et porte au niveau législatif la possibilité offerte aux agents :

- d'exercer des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables,
- de se faire assister dans l'exercice de leurs par un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix.

Se reporter aux **sections III-1 et III-3 LES RECOURS**

• Contre une décision ou un incident faisant grief

Ces recours sont des possibilités offertes aux agents pour contester une décision et demander son annulation ou dénoncer un incident et demander réparation pour les préjudices causés. La décision ou l'incident doivent faire grief, c'est-à-dire porter atteinte à un droit ou à la personne.

- **Le recours gracieux** : il s'adresse au supérieur hiérarchique (N) qui a pris la décision pour lui demander de la reconsidérer.
- **Le recours hiérarchique** : il s'adresse à l'autorité hiérarchique (N +1), c'est-à-dire le supérieur hiérarchique à celui qui a pris la décision.

RECOURS CONTENTIEUX

Lorsque que les recours précédents n'ont pas abouti, l'agent à la possibilité de saisir le tribunal administratif soit pour réclamer l'annulation d'une décision faisant grief ou la réparation d'un préjudice. Attention il existe des conditions à respecter pour que ces recours soient recevables (objet de la requête, délais, voies, procédures...). Les recours contentieux sont instruits généralement entre 18 à 24 mois après leur dépôt.

• Recours pour excès de pouvoirs

Suite à une décision individuelle faisant grief (Arrêté) possibilité de saisir le tribunal administratif compétent en vue de faire annuler l'acte.

• Recours en réparation

Suite à un incident ou un accident ayant causé un préjudice (dommage et intérêts)



Des informations complémentaires pour les recours au tribunal administratif sont disponibles dans la [FICHE INFO SNALC](#) dédiée.

Le **SNALC** dispose d'un **secteur juridique** qui est compétent pour étudier les dossiers de ses adhérents, souhaitant effectuer un recours contentieux. Après examen des faits et des éléments de droit, il émet un avis sur la capacité et l'intérêt à agir des adhérents au tribunal administratif.

DROIT DE RETRAIT

Article 5-6 du décret du 28-5-1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail

UN DANGER GRAVE ET IMMINENT

L'agent peut se retirer d'une situation de travail sans aucune sanction ni retenue de traitement s'il a un motif raisonnable de penser que cette situation présente « un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ou celle d'autrui » en lien « avec la situation de travail ».

Il se doit de reprendre le travail dès que le danger a disparu.

UN DROIT INDIVIDUEL

Le droit de retrait est un **droit individuel**, appartenant à chaque agent et ne requérant aucune autorisation du supérieur hiérarchique, mais qui doit lui être signalé. Plusieurs agents peuvent l'appliquer en même temps. Cependant chacun devra être mesure de justifier en quoi il était menacé à titre personnel. Le droit de retrait ne peut pas être une réponse collective de manifestation contre un fait ayant ou pouvant causer un préjudice. La décision de retrait doit reposer sur un « **motif raisonnable** », que chaque agent devra motiver, notion assez imprécise laissant une marge importante d'appréciation susceptible de conséquences financières (retenues sur salaire) ou/et disciplinaires, en cas d'usage infondé ou abusif.

Circulaire 2020-59 du 7-3-2020 - Plan ministériel de prévention et de gestion Covid-19

Elle précise l'exercice restrictif mais possible du droit de retrait dans cette situation très particulière.

DROIT AU RECLASSEMENT

Se reporter à la **section III-4. QUITTER L'ENSEIGNEMENT, RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE.**



IV-2. PROTECTIONS DE L'AGENT PUBLIC

PROTECTION DE L'ENSEIGNEMENT

Article 431-1 du code pénal

« Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la fonction d'enseignant est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

PROTECTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article L136-1 du CGFP

« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux agents publics durant leur travail dans les conditions fixées au titre Ier du livre VIII. »

Article L811-1 du CGFP

« Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services, collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 3 et L. 4 sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime. Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'État. »

Article L4121-1 du code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RSST)

Dans chaque établissement, il est mis à disposition des personnels. Il leur permet d'y inscrire toute observation qu'ils jugent opportune, de signaler un problème ou de faire une proposition de prévention des risques professionnels.

Article L135-6 du CGFP

« Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. »

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Obligatoire depuis 2002, il est rédigé, mis à jour

annuellement et tenu à disposition par le chef d'établissement. Il répertorie l'ensemble des **risques professionnels** dont les **risques psycho-sociaux** auxquels sont exposés tous les personnels qui travaillent dans les établissements afin d'organiser la prévention.

LES COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA)

• Les comités sociaux

Article L251-1 du CGFP

« Les **comités sociaux** sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des **conditions de travail** dans les administrations, les collectivités territoriales et les **établissements publics** au sein desquels ils sont institués »

Article L. 251-2 du CGFP

« Un ou plusieurs **comités sociaux** d'administration sont mis en place dans toutes les administrations de l'État et tous les établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel ou commercial »

Article L253-1 du CGFP

« Les **comités sociaux** d'administration connaissent des questions relatives :

- 1° Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- 2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- 4° Aux **lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion** et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social d'administration ;
- 5° Aux enjeux et aux politiques d'**égalité** professionnelle et de lutte contre les **discriminations**. Les comités sociaux sont consultés sur le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 132-1 et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre ;
- 6° Aux projets de statuts particuliers ;
- 7° À la **protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents** dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- 8° Aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L. 112-1, à l'exception de l'examen des décisions individuelles.»

Article L252-3 du CGFP

« Les comités sociaux d'administration mentionnés à l'article L. 251-2 et les **formations spécialisées** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnés aux articles L. 251-3 et L. 251-4 comprennent des **représentants de l'administration** et des **représentants du personnel**. »



• Les formations spécialisées

Article L251-3 du CGFP

« Dans les administrations et les établissements publics mentionnés à l'article L. 251-2 dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'État, **une formation spécialisée** en matière de **santé, de sécurité et de conditions de travail** est instituée au sein du comité social. »

Article L253-2 du CGFP

« La **formation spécialisée** prévue à l'article L. 251-3 est chargée d'**examiner les questions mentionnées au 7° de l'article L. 253-1**, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social d'administration au titre du 1° de ce même article L. 253-1. »

Directement issus du modèle du secteur privé, les **CSA** mis en place dans la fonction publique d'État deviennent l'équivalent des **CSE** (comité social et économique) du monde de l'entreprise. Ils consacrent toujours un peu plus le rapprochement des secteurs public et privé.

Ainsi à l'image des CSE, résultant de la fusion des anciens **comités d'entreprise (CE)**, **des délégués du personnel (DP)** et **anciens comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**, les CSA deviennent les nouvelles instances de dialogue social dans la fonction publique. Les CAS consacrent la fusion et la disparition des Comités Techniques et des CHSCT.

Les CHSCT dans la fonction publique étaient des instances à part entière, décisionnaires. Ils se voient réduits et remplacés par les **formations spécialisées** qui auront un rôle beaucoup plus consultatif et limité. C'est une perte en matière de qualité des conditions de travail.

PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

AU SEXE

Article L131-2 du CGFP

« Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe ». »

Article L131-3 du CGFP

« Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». »

À L'ÂGE

Articles L131-5 et 6 du CGFP

« Des conditions d'âge peuvent être fixées pour le recrutement ou le déroulement de la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

À LA SANTÉ

Article L131-7 du CGFP

« Des distinctions peuvent être faites entre les agents

publics afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions ». »

AU HANDICAP

Article L131-8 du CGFP

« Afin de garantir le respect du **principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de **l'article L. 5212-13 du code du travail** d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de **développer un parcours professionnel** et d'**accéder à des fonctions de niveau supérieur** ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle ». »

PROTECTION EN TANT QUE TÉMOIN D'UN DÉLIT OU D'UN CRIME

RAPPORTEUR

Article L135-1 du CGFP

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public pour **avoir relaté ou témoigné**, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un **délit**, d'un **crime** ou susceptibles d'être qualifiés de **conflit d'intérêts** au sens l'article L. 121-5 dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. »

LANCEUR D'ALERTE

Article L135-2 du CGFP

« Un agent public ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour **avoir signalé une alerte** dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. »

PROTECTION DE L'IMAGE ET DE LA VIE PRIVÉE

NOTION DE VIE PRIVÉE

Article 9 du code civil

« Chacun a droit au respect de sa **vie privée**. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé. »

IMAGE, PAROLE ET LOCALISATION

Article 226-1 du code pénal :

« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque,

volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

1° En captant, enregistrant ou transmettant, **sans le consentement** de leur auteur, des **paroles prononcées à titre privé ou confidentiel** ;

2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, **l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé**.

3° En captant, enregistrant ou transmettant, par quelque moyen que ce soit, la localisation en temps réel ou en différé d'une personne sans le consentement de celle-ci. Lorsque les actes mentionnés aux 1° et 2° du présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé (...) »

NOTION DE LIEU PRIVÉ

Sénat – JO du 27-12-2012 - page 3086

« La jurisprudence judiciaire considère que **le lieu privé** doit être conçu comme un endroit qui n'est ouvert à personne sauf autorisation de celui qui l'occupe d'une manière permanente ou temporaire (CA Besançon, 5 janvier 1978) »

Article 431-22 du code pénal

« Le fait de pénétrer ou de se maintenir dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement scolaire sans y être habilité en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou y avoir été autorisé par les autorités compétentes, dans le but de troubler la tranquillité ou le bon ordre de l'établissement, est puni d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende. »

Bon à savoir : L'établissement scolaire, la salle de classe, l'espace de cours sont donc considérés comme des lieux privés.

PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

SEXUEL

Article L133-1 du CGFP

« Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des **propos ou comportements** à connotation sexuelle **répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, **même non répétée**, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

MORAL

Article L133-2 du CGFP

« Aucun agent public ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique

ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L133-3 du CGFP

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :

1° À subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article L. 133-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article L. 133-2 ;

2° À formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements ».

PROTECTION FONCTIONNELLE

Guide d'accompagnement en cas d'incivilité ou d'agression dans le cadre de vos fonctions – MENJ

« Aucune menace ou agression, physique ou verbale, ne peut être tolérée contre un membre de la communauté éducative. Toute atteinte doit donner lieu à l'accompagnement des personnels et à une réponse de l'institution, décidée au sein de l'établissement ou dans le cadre de procédures judiciaires »

PROTECTION DE LA PERSONNE

Tout enseignant victime de violence, de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamation ou encore d'outrages, dans le cadre de ses fonctions ou du fait de celles-ci, a droit à l'assistance de l'administration : c'est la **protection fonctionnelle**.

Articles L134-1 à L134-8 et L134-12 du CGFP

Ils organisent la mise en œuvre de cette protection pour les agents publics.

« L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, dans les conditions prévues au présent chapitre ».

PROCÉDURE DE DEMANDE :

La protection fonctionnelle peut être demandée par tout agent victime, **à condition qu'aucune faute personnelle** détachable de l'exercice de ses fonctions (dépourvue de tout lien avec le service) ne lui soit imputable.

La demande doit être formulée par écrit et remise au chef d'établissement ou adressée par courrier au service compétent de son académie, sous couvert du supérieur hiérarchique. La demande doit être **motivée** et apporter **toutes précisions utiles sur les faits** pour éclairer l'administration dans sa prise de décision (rapport circonstancié, dépôt de plainte...)



RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION

L'administration saisie d'une demande de protection fonctionnelle y apporte une réponse écrite dans les meilleurs délais.

En cas de refus, la décision de l'administration est rendue de manière explicite, motivée et comporte la mention des voies et délais de recours. L'absence de réponse, dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande, vaut décision implicite de refus.

La décision de refus peut faire l'objet d'un recours hiérarchique adressé au ministre ou contentieux.

Se reporter à la section **IV-1. DROITS DE L'AGENT PUBLIC, DROIT A EXERCER DES RECOURS.**

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

En cas d'acceptation, l'administration indique à l'agent selon quelles modalités elle envisage d'accorder cette protection. Elle veille à mettre en œuvre les moyens matériels et l'assistance

juridique les plus appropriés pour assurer la défense de l'agent. Cette protection **peut** revêtir différentes formes :

- Poursuites disciplinaires, soit directement contre les personnels, soit indirectement contre les élèves auteurs des délits en demandant au chef d'établissement de les déferer au conseil de discipline,
- Poursuites pénales contre les agresseurs ou s'associer à la plainte de la victime,
- Prise en charge totale ou partielle des frais de justice,
- Soutien psychologique,
- Assistance juridique,
- Dispense de fonctions professionnelles,
- Réparation du préjudice subi (corporel ou matériel).

Circulaire du 2-11-2020 visant à « Renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leur fonctions ».

Il faut bien se rappeler que cette circulaire a été produite à la suite de l'assassinat de Samuel Paty, le 16 octobre 2020.

UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

« La protection fonctionnelle constitue une **obligation** pour l'employeur public contre toutes les attaques dont les agents publics pourraient être victimes dans l'exercice de leurs fonctions ou en raison de leur qualité. »

« Les agents publics et leurs représentants doivent pouvoir compter sur le soutien et la protection de leurs administrations lorsqu'ils subissent des attaques ou des menaces dans et pour l'exercice des fonctions. »

ÉCHELONS DE LA CHAÎNE DE SIGNALEMENT

« Nous appelons tout particulièrement votre attention sur le rôle et la responsabilité de tous les échelons hiérarchiques dans la chaîne de signalement et de remontée de ces menaces »

PROTECTION FONCTIONNELLE D'URGENCE

« Il est impératif que, lorsque les circonstances et l'urgence le justifient, la protection fonctionnelle puisse être accordée **sans délai**, afin de ne pas laisser l'agent public sans défense dans une situation pouvant se traduire par une atteinte grave à son intégrité. »

NATURE DES ATTAQUES

« Le dispositif juridique existant prévoit l'octroi de la protection de tous les agents publics par la collectivité publique lorsque les attaques portent notamment sur les violences, les menaces, les injures ou les diffamations. Ces attaques peuvent être physiques ou morales, écrites ou verbales »

CYBER ATTAQUE

« En cas de diffamation, de menace ou d'injure véhiculée sur les réseaux sociaux visant nominativement un fonctionnaire ou un agent public, il est demandé à l'employeur d'y répondre de manière systématique avec la plus grande fermeté. »

SANCTIONS PÉNALES

Article 433-5 du Code Pénal (section 4)

Il protège les enseignants en tant que personne chargée d'une mission de service public.

Constitue comme « outrage », et punit de 7 500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, écrits ou images (non publics) proférés à son encontre dans l'exercice de sa mission et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à sa fonction. Lorsque les faits ont été commis à l'intérieur ou aux abords d'un établissement scolaire, l'outrage est en outre puni de 6 mois d'emprisonnement. Enfin, lorsque l'outrage est commis en réunion, l'emprisonnement peut aller jusqu'à un an et l'amende atteindre les 15 000 euros.

IV-3. DEVOIRS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT PUBLIC

DEVOIR D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE

L'agent public doit faire preuve de ponctualité, d'assiduité et assurer son service de façon continue.

Une formation avec ordre de mission prime toujours sur les cours.

L'agent a pour obligation d'obéir à un ordre, même oral, de nature hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Si la situation prête à désaccord, elle se règle a posteriori.

Article L121-10 du CGFP

« L'agent public doit **se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique**, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement **illégal et** de nature à compromettre gravement un **intérêt public**. »

DEVOIR DE RESPONSABILITÉ

Article L121-9 du CGFP

« L'agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

Se reporter à la **section I-4. ASSURER LA SÉCURITÉ EN EPS**, RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE.

DEVOIR DE DISCRÉTION ET DE RESPECT DU SECRET PROFESSIONNEL

Il est interdit de divulguer publiquement ce qui est interne à l'établissement.

Article L121-6 du CGFP

« L'agent public est tenu au **secret** professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. »

Art L121-7 du CGFP

« L'agent public doit faire preuve de **discrétion** professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. »

« En dehors des cas expressément prévus par les dispositions en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, il ne peut être délié de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont il dépend. »

Bon à savoir : Le **devoir de réserve** concernant les enseignants ne figure dans aucun texte. Il s'agit surtout d'une construction jurisprudentielle, donc inférieure à la loi, voire morale, renvoyant aux notions de loyauté et de fidélité. Ce principe s'adresse plus généralement aux supérieurs hiérarchiques (CDE, IA-IPR...) les astreignant à une retenue totale à l'égard de leur propre hiérarchie (recteurs, ministre, en raison notamment de leur pouvoir de nomination) et essentiellement en dehors du cadre de leurs fonctions, puisqu'à l'intérieur s'applique le principe de neutralité.

Cependant ce devoir de réserve, à l'**appréciation de la hiérarchie**, peut aussi s'appliquer à tout agent et venir s'opposer à la liberté d'expression et d'opinion. Chaque agent devrait donc par prudence observer une certaine retenue dans l'expression d'opinions personnelles au sujet de l'administration et de sa hiérarchie (C.A.A. Bordeaux, 24 janvier 2017, n° 15BX00543 et n° 15BX00544).



DEVOIR DE NEUTRALITÉ

L'agent public n'opère ou ne manifeste aucune forme de discrimination, en particulier à l'égard des orientations religieuses.

Il lui est interdit tout prosélytisme politique ou religieux dans le cadre de ses activités professionnelles.

La neutralité consiste aussi à mesurer ses propos et la forme par laquelle ils sont exprimés.

Article L121-2 du CGFP

« Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'**obligation de neutralité**. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. »

RÉFÉRENT LAÏCITÉ

Article L124-3 du CGFP

« Les administrations mentionnées à l'article L. 2 désignent un **référént laïcité**. Le référént laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité **à tout agent public** ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référént laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. »

DEVOIR DE DIGNITÉ, IMPARTIALITÉ, INTÉGRITÉ, PROBITÉ

Principes consacrés depuis longtemps par le juge administratif.

Article L121-1 du CGFP

« **L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.** »

DIGNITÉ :

L'agent ne doit pas choquer par son attitude, ni porter atteinte à la dignité de la fonction publique, y compris en dehors du service.

IMPARTIALITÉ :

L'agent s'interdit les préjugés, évalue avec objectivité.

INTÉGRITÉ :

L'agent s'interdit l'intéressement, le profit personnel. Il respecte une déontologie et les valeurs de la République.

PROBITÉ :

L'agent est honnête, loyal, droit, digne de confiance. Il respecte la loi et les règlements.

RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES

Art L124-2 du CGFP

« Tout agent public a le droit de consulter un référént déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. »

Bon à connaître : [Le collège de déontologie de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports](#)

DEVOIR DE SE CONSACRER INTÉGRALEMENT À SA FONCTION

Article L121-3 du CGFP

« L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. »

Se reporter à la **section I-1. CUMUL D'ACTIVITÉS**

DEVOIR DE FORMATION

Article L421-6 du CGFP

« L'agent public **peut être tenu** de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par son statut particulier ou par les règles qui lui sont applicables. »

Article L912-1-2 du code de l'éducation (modifié par l'art. 50 de la loi 2019-791 du 26-7-2019 pour l'école de la confiance)

« La formation continue **est obligatoire** pour chaque enseignant.

L'offre de formation continue est adaptée aux besoins des enseignants. Elle participe à leur développement professionnel et personnel et peut donner lieu à l'attribution d'une certification ou d'un diplôme.

Lorsqu'elle correspond à un projet personnel concourant à l'amélioration des enseignements et approuvé par le recteur, la formation continue des enseignants s'accomplit en priorité en dehors des obligations de service d'enseignement et peut donner lieu à une indemnisation. »

Se reporter à la section **IV-1. DROIT A LA FORMATION**

DEVOIR D'INFORMATION

Obligation de satisfaire aux demandes d'information du public dans la limite de l'obligation au secret professionnel et à la discrétion professionnelle.

Article L121-8 du CGFP

« L'agent public a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public, sous réserve des dispositions des articles L. 121-6 et L. 121-7. »

DEVOIR DE SIGNALEMENT

Article L121-11 du CGFP

« Les agents publics se conforment aux dispositions du second alinéa de l'**article 40 du code de procédure pénale** pour tout crime ou délit dont ils acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. »

Article 40 du code de procédure pénale

Il fait obligation à tout agent public, qui, dans l'exercice de ses fonctions, de signaler sans délai au procureur de la République, tout crime ou délit à sa connaissance. L'agent informe immédiatement et parallèlement son chef d'établissement.

IV-4. DISCIPLINE ET SANCTIONS

LA SUSPENSION

Article L531-1 à 531-5 du CGFP

PRINCIPE

La suspension de fonctions est une mesure administrative conservatoire et provisoire, dépourvue de caractère disciplinaire, mais pouvant être un préalable. Elle vise à écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun, ou en cas de soupçons importants, dans l'attente d'un jugement disciplinaire ou pénal.

MODALITÉS

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité ayant recruté l'agent, donc généralement le Recteur.

La suspension prend effet à compter de sa notification.

L'agent suspendu conserve sa rémunération, l'indemnité de résidence ainsi que les prestations familiales obligatoires.

La durée de la suspension ne peut être supérieure à **quatre mois**, sauf si l'agent fait encore l'objet de poursuites pénales.

FIN DE LA SUSPENSION

• À l'issue du délai de 4 mois :

Si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il doit être rétabli dans ses fonctions, ce qui n'implique pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

• À tout moment avant le terme des 4 mois :

➤ **L'administration a la possibilité de mettre fin à tout moment à une mesure de suspension** s'il lui apparaît que l'agent peut reprendre ses fonctions. La fin de la suspension n'a pas non plus pour effet l'abandon des poursuites disciplinaires.

➤ **Un arrêt de maladie stoppe la suspension.** Lorsqu'un agent suspendu fournit un arrêt de travail, ce dernier est placé en congé de maladie qui met fin à la suspension. L'employeur peut décider à nouveau de la suspension à l'issue du congé de maladie. Dans ce cas, un nouvel arrêté précisant cette décision doit être produit.

• À l'issue des poursuites disciplinaires ou pénales :

La suspension ne peut se poursuivre après le jugement disciplinaire ou pénal même, si le délai de 4 mois n'est pas expiré.

LES SANCTIONS

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

• Principe

En cas de faute professionnelle, le recteur peut prononcer directement des sanctions du premier groupe comme l'avertissement ou le blâme.

Article L532-5 du CGFP

Pour des sanctions plus graves des groupes 2, 3 ou 4, il doit réunir une CAPA, siégeant en formation disciplinaire. Les commissaires paritaires ont alors accès au dossier, sous le sceau du secret professionnel.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le régime disciplinaire des fonctionnaires.

- Parmi les nouveautés, figure l'exclusion de fonctions d'une durée maximale de trois jours. Sanction du premier groupe ne nécessitant pas la consultation préalable du conseil de discipline et par conséquent laissée à la seule appréciation de la hiérarchie.

Comme toute exclusion temporaire de fonctions, elle est privative de toute rémunération. Comme le blâme, elle sera toutefois effacée du dossier de l'agent au bout de trois ans en l'absence de nouvelles sanctions durant cette période.

- Par ailleurs la loi supprime la commission de recours. Le fonctionnaire souhaitant contester une sanction sera contraint, hormis le recours gracieux ou hiérarchique de recourir au Tribunal administratif.

• Réalité et qualification des faits

Toute sanction doit être motivée en fait et en droit. Il appartient à l'administration de démontrer la réalité et la gravité des faits reprochés.

➤ Vérification de la réalité matérielle des faits reprochés ainsi que leur imputabilité à l'agent.

➤ La responsabilité de l'intéressé peut être écartée si les faits reprochés sont dus :

- à un événement imprévisible, indépendant de sa volonté et insurmontable ;

- à un état pathologique entraînant son irresponsabilité. Il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité chaque fois que l'état de santé de l'intéressé paraît le justifier et s'avérer un moyen de défense.

➤ Qualification des faits reprochés. Il s'agit d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte ou l'infraction commise.

• Information et respect des droits de l'agent

Article L532-4 du CGFP

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent par écrit en précisant :

➤ les faits reprochés ;

➤ la sanction envisagée ;

➤ la date de la réunion de la CAPA disciplinaire si le niveau de la sanction le nécessite. Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.

➤ les droits de l'intéressé comme la possibilité de :

- consulter l'intégralité de son dossier individuel

Se reporter à la **section IV-1 DROIT D'INFORMATION ET D'ACCÈS AU DOSSIER ADMINISTRATIF**

- formuler ses observations : avant tout prononcé d'une sanction, l'agent doit pouvoir répondre aux faits reprochés quel que soit le niveau de la sanction.

- se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.



• **Prescription**

Article L532-2 du CGFP

« Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de **trois ans** à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction » sauf en cas de poursuites pénales.»

ÉCHELLE ET GROUPES DE SANCTIONS

• **Proportionnalité**

Toute sanction doit être proportionnée à la faute commise.

Article L533-1 du CGFP

« Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes »

Article L. 533-2 du CGFP

« Dans la fonction publique de l'État (...) la radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes mentionnées aux 2° et 3° de l'article L. 533-1. »

• **Effacement**

Article L533-5 et L533-5 du CGFP

Les sanctions de 1^{er} groupe inscrite au dossier de l'agent sont effacées automatiquement au bout de 3 ans.

Celles des groupes supérieurs le sont au bout de 10 ans et sur demande de l'agent.

Le **SNALC** regrette la suppression des commissions de recours et dénonce la nouvelle sanction du premier groupe, laissée à la seule appréciation de l'administration. Mesures qui laissent craindre un durcissement des procédures disciplinaires et une judiciarisation des rapports hiérarchiques avec un accroissement des recours contentieux.

Les 4 groupes de sanction	
En gras les modifications apportées par la loi du 6 août 2019	
1	- Avertissement - Blâme - Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours (privative de toute rémunération)
2	- Abaissement d'échelon à celui immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent - Exclusion temporaire pour une durée de 4 à 14 jours (privative de toute rémunération) - Déplacement d'office dans la fonction publique d'État - (Radiation du tableau d'avancement)
3	- (Radiation du tableau d'avancement) - Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent. - Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à deux ans
4	- Mise à la retraite d'office - Révocation



V- ABSENCES, CONGÉS ET DISPONIBILITÉS

V-1. ABSENCES

POUR RAISON SYNDICALE

HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

Décret 82-447 du 28-5-1982 modifié- Arrêté du 29-8-2014,- Circulaire 2014-120 du 16-9-2014.

Le SNALC étant représentatif grâce au siège qu'il détient au Comité technique ministériel (CTM), chaque section d'établissement est habilitée n'importe où en France à solliciter du chef d'établissement une heure mensuelle d'information syndicale. La demande doit en être déposée au moins 48 h à l'avance. Toute personne affectée à l'établissement, qu'elle soit ou non adhérente, a le droit de participer à la réunion. Mais elle ne peut assister qu'à une réunion par mois. Si la réunion est fixée à la dernière heure de la journée, elle peut se prolonger au-delà d'une heure. Un représentant syndical extérieur à l'établissement peut participer à une réunion locale.

Pour plus d'information consulter la [FICHE INFO SNALC dédiée](#).

CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE

Article L215-1 du CGFP

« L'agent public en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an. » Les demandes doivent être adressées au moins 1 mois à l'avance pour permettre à l'administration d'organiser la continuité du service.

ABSENCE POUR GRÈVE

- Vous n'avez pas à vous déclarer gréviste ni d'annoncer que vous serez gréviste (sauf enseignement supérieur). C'est au chef d'établissement de constater l'absence et de la déclarer. Vous n'avez à signer aucune liste, aucun formulaire. Ne répondez à aucune enquête écrite, avant ou après la grève.
- Vous êtes couvert par tout préavis de grève déposé par n'importe quelle organisation syndicale, même si vous n'êtes pas adhérent de cette organisation.

Se reporter à la section **IV-1. DROITS DE L'AGENT PUBLIC, DROIT SYNDICAL**.

POUR FORMATION

STAGES, JOURNÉES PÉDAGOGIQUES, FORMATION CONTINUE

Autorisation accordée pour les seuls stages inscrits dans un programme officiel au Plan National ou au Plan Académique de Formation.

Les heures d'absence peuvent être récupérées.

A titre très exceptionnel, des autorisations d'absence pour conférences, séminaires, congrès scientifiques, voyages d'études dans sa discipline, etc. peuvent être accordées et éventuellement aussi à récupérer.

CONGÉ DE FORMATION

Un professeur d'EPS peut solliciter un congé de formation

professionnelle (préparation aux concours, poursuite ou reprise d'études...)

Pour le demander, il faut être en activité et avoir accompli 3 ans de services effectifs. La demande doit être adressée par voie hiérarchique au recteur, avant décembre en général (consultez les circulaires rectorales). S'il est accepté, il faut fournir un certificat d'inscription à un établissement public ou un établissement agréé par l'État.

Le bénéficiaire conserve son poste et y est réintégré ; il perçoit une indemnité forfaitaire égale à 85 % de son traitement brut, mais plafonnée à l'indice brut 650, ou à l'indice majoré 543.

Les demandes étaient examinées en CAPA, chaque rectorat a des pratiques différentes : certains ont établi des barèmes, d'autres se basent sur l'ancienneté, l'âge, le nombre de demandes...

Renseignez-vous auprès des responsables académiques du SNALC. Il est aussi possible de demander un congé pour Études, mais sans traitement.

CONCOURS

Absence autorisée les jours des épreuves, plus les 48 h précédant immédiatement le premier jour du concours et portant sur des jours ouvrables (le samedi est un jour ouvrable), que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là, et quelle que soit la quotité hebdomadaire de travail. Dimanches et jours fériés intercalés s'ajoutent à ces deux jours, qui sont rémunérés (hors HS) et ne sont pas à récupérer.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Se reporter au chapitre IV-1. DROIT A LA FORMATION

POUR MOTIF FAMILIAL OU PERSONNEL

MARIAGE/PACS

Instruction FP du 23-03-50 et Lettre FP du 07-05-2001

Éventuellement 5 jours ouvrables au plus, sous réserve de justifier la nécessité du mariage hors vacances. Absence rémunérée.

MATERNITÉ

Articles L1225-1 à L1225-6 du code du travail

Ils s'appliquent aux personnels de l'EN, titulaires ou non, pour la réglementation de la santé et de la sécurité.

Une fonctionnaire ou une contractuelle enceinte n'a pas obligation d'informer son supérieur hiérarchique de sa grossesse.

La seule obligation de déclaration concerne la Sécurité sociale : avant la fin de la 14^{ème} semaine. La loi impose uniquement d'informer l'employeur avant de partir en congé de maternité.

Si vous informez votre supérieur hiérarchique de votre grossesse, un aménagement des horaires est possible à partir du 3^{ème} mois.

• Durée du congé :

- **1^{er} et 2^{ème} enfant** : 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal.
- **3^{ème} enfant et au-delà** : 8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal.



➤ **Naissance gémellaire** : 12 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal.

➤ **Triplés et plus** : 24 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal.

La femme enceinte de jumeaux ou d'un enfant de rang 3 ou plus a la possibilité de rallonger la durée du congé prénatal dans la limite de 4 semaines pour des jumeaux et de 2 semaines à partir du 3ème enfant.

Quels que soient le rang et le nombre d'enfants à naître, la femme enceinte peut demander, sous réserve d'une prescription médicale, le report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal. Ce report ne peut pas dépasser 3 semaines.

• **Le congé prénatal** peut être augmenté de 2 semaines pour grossesse pathologique. Le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines pour couches pathologiques. Ces congés sont considérés comme des congés de maternité.

• **En congé de maternité** (ou d'adoption), l'agent est rémunéré à plein temps même s'il est à temps partiel. Il est en activité et conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

• **Cas de rubéole** : l'autorisation d'absence est automatique et immédiate pour toute collègue enceinte présentant un test sérologique négatif à la rubéole, dans les trois premiers mois de la grossesse (arrêté du 3 mai 1989). Le congé expire soit à la fin de l'épidémie, soit au début du 4ème mois de la grossesse.

CONGÉS PARENTAUX

• **Congés de naissance et de paternité** (congé supplémentaire de naissance)

3 jours ouvrables, consécutifs ou non, dans une période de 15 jours entourant la naissance, plus 11 jours consécutifs non fractionnables, y compris dimanches et jours fériés (18 si naissances multiples), à débuter ou à prendre dans les 4 mois. Rémunérés, non récupérables.

• **Congé parental**

De droit après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Il prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou à expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, âgé de moins de 3 ans. Si l'enfant adopté a plus de 3 ans, le congé ne peut excéder une année. Le congé parental peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit. Il est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Les droits à l'avancement d'échelon et à la retraite sont maintenus pour une durée de 5 ans. Décret no 2020-529 du 5 mai 2020.

• **Congé pour adoption**

Pour un enfant par l'un des adoptants ou réparti entre mère et père adoptifs, en deux parties au maximum, dont la plus courte au moins de 4 semaines. Le conjoint non bénéficiaire a, lui, droit au congé de 3 jours consécutifs ou non lors de l'arrivée de l'enfant, dans une période de 15 jours entourant cette arrivée.

Congé à plein traitement, même pour un agent exerçant à temps partiel. Par ailleurs, disponibilité de 6 semaines si déplacement à l'Étranger, en DROM et COM.

• **Soins ponctuels à un enfant malade ou garde d'enfant**

Circulaire Fonction Publique 1475 du 20-07-82 et circulaire 83-164 du 13-4-83

Absence accordée, sur justification, aux personnels titulaires féminins, aux pères ayant la garde de leur(s) enfant(s), aux personnels assurant la charge d'un enfant. Âge limite des enfants : 16 ans. Pas de limite d'âge si enfant handicapé. Absence rémunérée, non récupérable si contingent annuel non dépassé ...

Les autorisations sont décomptées, par année civile, en demi-journées effectivement travaillées, dans la limite annuelle du nombre de 1/2 journées hebdomadaires de service plus 1 jour ; le double si le conjoint ne bénéficie pas du droit à absence rémunérée.

• **Congé de présence parentale**

Loi du 11-01-84 et Décrets 2001-105, 2001-106 et 2006-536

Pour maladie grave, accident, handicap d'un enfant : un an maximum, première période de 4 mois au plus. Non rémunéré.

RAISONS FAMILIALES

• **Congé de solidarité familiale**

Il permet à un agent public d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou phase terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause, ou en fin de vie.

L'agent peut demander à bénéficier de ce congé:

- pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les fonctionnaires à temps.

Le congé est considéré comme un temps de service effectif mais il est non rémunéré. Cependant il est possible de percevoir des allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le montant de l'allocation est de 56,33 € par jour. *Articles L 633-1 à L633-4 du code général de la fonction publique, articles L168-1 à L168-7 du code de la sécurité sociale et décrets n° 2013-67 et 2013-68 du 18 janvier 2013.*

• **Maladie, décès**

Absence de 3 jours en principe au plus, pour maladie très grave ou décès d'un proche (conjoint, père, mère, enfants), à l'appréciation du chef d'établissement, plus d'éventuels délais de route de 48 h au maximum. Absence rémunérée doit être récupérée en principe.

MOTIFS PERSONNELS

• Raison médicale

De 48 h maximum sans certificat médical (fatigue, malaise, courte indisposition ...), ou imprévu de dernière minute, par usage et par tolérance : 3 fois par année scolaire.

• Affaire urgente

Autorisation éventuelle pour convocation judiciaire (toujours de droit toutefois, et à plein traitement, pour jury d'assises), rendez-vous administratif, examen, déménagement impératif, convocation médicale urgente ... n'existe plus : la circulaire du 26 février 1927 a été abrogée.

FÊTES ET CÉRÉMONIES RELIGIEUSES

Circulaire FP du 23.09.67, circulaire FP du 10 février 2012 et circulaire annuelle EN.

Absences accordées pour : fêtes orthodoxes de la Théophanie, du Grand Vendredi Saint et de l'Ascension, Noël arménien et fête des Saints Vartanants, jours de commémoration du génocide arménien, fêtes musulmanes d'Aïd El Fitr, d'Aïd El Adha, et d'Al Mawlid Annabawi, fêtes juives Chavouot de Rosh Hachana et du Yom Kippour et fête bouddhiste du Vesak.

V-2. DISPONIBILITÉS

PRINCIPE

Article L514-1 du CGFP

« La disponibilité est la **position** du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses **droits à l'avancement et à la retraite** ».

Article L514-2 du CGFP

« Par dérogation à l'article L. 514-1, un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une **activité professionnelle** ou d'une disponibilité pour **élever un enfant**, conserve, pendant une **durée maximale de cinq ans**, ses **droits à l'avancement**. Cette période est assimilée à des services effectifs dans son corps ou son cadre d'emplois ».

LES DIFFÉRENTS CAS DE DISPONIBILITÉ

Différents cas sont possibles et différents décrets les réglementent.

Ils sont répertoriés dans le tableau ci-dessous.

	À DEMANDER PAR VOIE HIÉRARCHIQUE AVANT LE...	ANCIENNETÉ REQUISE / ACCORD RECTORAT	DURÉE / SALAIRE
Disponibilité pour convenance personnelle	30 juin	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Disponibilité pour études	30 juin	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Congé de formation professionnelle	Contacteur la section académique du SNALC	3 ans / oui	3 ans dans la carrière / 85 % du trait. antérieur plafonné ind. majoré 543 / D. 2007-1470 du 15/10/2007 / D.°2007-1942 du 26/12/2007
Disponibilité pour suivre le conjoint	30 juin	0 / de droit	Tant que dure la séparation / D.85-986 du 16/09/85
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	30 juin	0 / de droit	Jusqu'aux 12 ans de l'enfant / D.2020-529 du 5/05/2020
Congé parental	2 mois au moins avant début de ce congé	0 / de droit	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant / 0
Disponibilité pour fonder / reprendre une entreprise	30 juin	3 ans / oui	2 ans / 0
Disponibilité pour soigner un parent malade	Selon nécessité	0 / de droit	Variable selon le cas / 0

En disponibilité, le droit à l'avancement est maintenu pendant 5 ans.

LA MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE

CONDITIONS

Le placement en disponibilité d'office est prononcé lorsque l'agent est inapte à l'expiration de ses droits à congés de maladie (maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée) et ne peut être reclassé.

L'administration doit avoir étudié toutes les possibilités d'adaptation du poste de travail et avoir invité l'agent à présenter une demande de reclassement.

DURÉE

Si l'agent ne présente pas de demande de reclassement ou si cette demande ne peut pas être satisfaite, la disponibilité d'office peut être prononcée après avis du conseil médical pour une durée maximale d'un an ; elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Elle peut être renouvelée une troisième fois si, à la fin de la troisième année de disponibilité, le conseil médical estime que l'agent, encore inapte physiquement, devrait cependant pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année.



À LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ

- Si l'agent est inapte à toutes fonctions ou à ses fonctions sans que l'adaptation du poste de travail ou le reclassement soient possibles, il est admis à la retraite pour invalidité ou, s'il n'a pas droit à pension, est licencié.
- Si l'agent est reconnu apte à ses fonctions, il est réintégré.

Se reporter à la **section III-4. QUITTER L'ENSEIGNEMENT, RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE.**

V-3. LES CONGÉS DE MALADIE

LE JOUR DE CARENCE

Article 115 de la loi 2017-1837 du 30-12-2017 de finances pour 2018

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

La rémunération est due à partir du 2^{ème} jour de l'arrêt maladie.

• Exemption

Le jour de carence ne s'applique pas

- ↳ lors du 2^{ème} arrêt de travail :
- ↳ lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés maladie,

↳ lorsque les 2 arrêts de travail ont la même cause.

• Ne s'applique pas non plus aux congés suivants :

- ↳ congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- ↳ congé de longue maladie,
- ↳ congé de longue durée,
- ↳ congé de grave maladie,
- ↳ congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD),
- ↳ congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

MALADIE ORDINAIRE

Le congé maladie ordinaire (CMO) correspond aux cas les plus courants. Il nécessite un arrêt de travail établi par un médecin. Il correspond à l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour raison de santé. Pour tout CMO, un jour de carence est décompté (sauf rechute pour la même affection dans les 48h suivant le retour ou en cas de maladie liée à l'état de grossesse).



CONDITIONS

Les arrêts de travail doivent être transmis dans les 48 heures à l'autorité administrative compétente. À défaut l'administration peut diminuer la rémunération selon certaines modalités.

DURÉE

Le congé maladie ordinaire est limité à **1 an** maximum. Après 6 mois consécutifs d'arrêt, la prolongation du congé maladie ordinaire est soumise à l'avis du Conseil médical qui décide de la prolongation. Pareil après 12 mois consécutifs.

RÉMUNÉRATION

Le traitement est maintenu **intégralement pendant 90 jours** (3 mois) primes et indemnités incluses. L'agent passe ensuite à demi traitement pendant les 9 mois suivants pouvant être complété par des allocations journalières de la mutuelle de santé à concurrence de 75 % du traitement.

Le poste est conservé. Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement, pour ses annuités de retraite et la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Attention : le calcul des jours de congé se fait en calculant à rebours. Le temps de décompte d'un an est ouvert à la date du CMO.

Exemple : vous prenez un congé de maladie de 15 jours à compter du 1er octobre.

Si vous avez pris, depuis le 1^{er} octobre de l'année précédente, 2 mois et 20 jours de congé, les 5 derniers jours de votre nouveau congé seront payés à demi-traitement.

LONGUE MALADIE

Le congé de longue maladie (CLM) correspond à l'impossibilité d'exercer ses fonctions et à un état de santé qui « *rend nécessaire un traitement, des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée* ».

CONDITIONS

Congé attribué par un **Conseil médical** et correspondant à une liste (indicative et non limitative, le conseil médical pouvant l'accorder pour d'autres pathologies) de maladies ouvrant droit à CLM (*arrêtés du 14-3-1986 et du 1-10-1997, voir JO du 16-3-1986 et RLR 610-5a*). Le fonctionnaire doit transmettre le certificat du médecin traitant à ce comité. Une contre-visite peut être demandée avant que le comité ne se prononce. Sa décision est susceptible d'appel devant le Conseil médical supérieur.

DURÉE

La durée totale du CLM est limitée à **3 ans**, par tranches de 3 ou 6 mois au plus. Le poste conservé.

RÉMUNÉRATION

Le régime de CLM permet à l'agent de conserver l'**intégralité de son traitement pendant 1 an**, puis un

demi traitement pendant les 2 années suivantes pouvant être complété par la mutuelle. Compte pour l'avancement.

Attention. Si un congé de longue maladie (CLM) est accordé pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), celui-ci est requalifié en congé de longue maladie (CLM). Veillez en cas de prolongation à obtenir un congé de longue durée (CLD) après la première année de congé de longue maladie sans attendre la fin des droits à CLM. (Arrêté du 14-03-1986)

LONGUE DURÉE

Contrairement aux congés de longue maladie (CLM), le nombre d'affections ouvrant droit au congé maladie de longue durée (CLD) est limité à cinq : la tuberculose, la maladie mentale, les affections cancéreuses, la poliomyélite, le déficit immunitaire grave et acquis (SIDA)

CONDITIONS

Ce congé de longue durée fait systématiquement suite à un congé longue maladie : un agent qui aurait une de ces affections, doit d'abord passer 1 an en CLM avant de basculer dans le régime du CLD. Le changement de régime (de CLM à CLD) est présenté à l'administration et soumise à approbation du Conseil médical. Des recours peuvent être présentés au conseil médical supérieur. Il entraîne la vacance et la perte du poste.

DURÉE

Le CLD est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois. Il peut être renouvelé dans les mêmes conditions, être utilisé de manière continue ou fractionnée, jusqu'à concurrence d'un total de 5 ans (8 si l'affection résulte du service) pour une même maladie. Contrairement aux autres catégories de congés, le fonctionnaire ne peut bénéficier que d'un seul CLD par type d'affection au cours de sa carrière.

RÉMUNÉRATION

Décret 86-442 du 14-03-1986

En cas de CLD, l'agent perçoit l'**intégralité de son traitement pendant 3 ans**, puis passe à demi traitement pendant 2 ans pouvant être complété par la mutuelle, pendant les deux années suivantes. Compte pour l'avancement et pour les annuités de retraite.

Le bénéficiaire d'un CLD doit cesser tout travail rémunéré, sauf activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Décret 2019-122 du 21-2-2019

CONDITIONS

- Avoir été victime d'un **accident de service** (équivalent de l'accident de travail dans la fonction publique), quelle qu'en soit la cause, dans l'exercice de ses fonctions et **en l'absence de faute personnelle**.



- Avoir été victime d'un **accident de trajet** sur le parcours habituel entre sa résidence et son lieu de travail (ou de restauration).

FAIRE UNE DEMANDE PRÉALABLE

En cas d'accident de service ou de trajet il faut effectuer une déclaration qui comporte les documents suivants :

- **Formulaire de déclaration d'accident** précisant les circonstances de l'accident de travail ou de trajet
- **Certificat médical** indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident et la durée probable de l'incapacité de travail.
- **Pièces justificatives** complémentaires si nécessaire.

DÉLAIS

• Le certificat médical

Il doit être transmis à l'administration dans les **48h** suivant son établissement. En cas d'envoi au-delà de 48 heures, la rémunération correspondant à la période entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de son envoi peut être réduite de moitié.

• La déclaration d'accident

Elle doit être transmise dans les **15 jours** suivant la date de l'accident.

Quand les lésions sont médicalement constatées ultérieurement, et dans les 2 ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.

ACCORD DE L'ADMINISTRATION

L'octroi du CITIS est assujéti à la reconnaissance de l'accident de service, ayant engendré l'incapacité, par l'administration.

Une fois en possession des pièces, l'administration dispose **d'un mois** pour se prononcer sur l'imputabilité de l'accident au service.

Il fait donc souvent l'objet d'expertises diverses, parfois complexes, longues et contradictoires par les Conseils médicaux.

L'administration peut également mener une enquête administrative pour vérifier l'exactitude des faits et des circonstances ayant conduit à l'accident.

En cas d'expertise médicale ou d'enquête administrative, le délai d'un mois pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident est prolongé de **3 mois**. En l'absence de décision de l'administration à la fin du délai d'un ou 4 mois, un placement provisoire en CITIS pour la durée indiquée sur le certificat médical est accordé.

Si l'administration ne constate pas finalement l'imputabilité au service de l'accident, elle retire sa décision de placement provisoire en Citis. Dans ce cas, vous devez rembourser les rémunérations et/ou frais médicaux indûment perçus.

OBLIGATIONS

- **Il faut cesser tout travail** (sauf recommandations médicales particulières)

- Se soumettre à tout moment aux **contre-visites** d'un médecin agréé et au moins tous les ans, au-delà de 6 mois de prolongation du CITIS.
- Informer son administration de tout changement de domicile et de toute **absence** supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation).

EFFETS

L'octroi du CITIS permet une prise en charge totale des frais médicaux dus à l'accident et le maintien du plein traitement (au-delà de la période de 3 ans propre au CLD) sans durée limitée. Il est prolongé jusqu'à ce que l'agent puisse reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

À la fin du CITIS l'agent est réintégré dans son emploi. Il peut être affecté dans un emploi correspondant à son grade ou être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Articles L823-1 à L823-6 du CGFP et articles 23-1 à 23-14 du décret 86-442 du 14-3-1986.

Il n'est plus nécessaire d'être en arrêt pour des raisons médicales avant d'être autorisé à exercer à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT). Cependant, le TPT peut aussi faire suite à un CMO, un CLM ou un CLD.

CONDITION D'ATTRIBUTION

Article L823-1 du CGFP

« *Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :*

- *Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et que cet exercice est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;*
- *Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. »*

Certificat médical favorable du médecin traitant et avis concordant du médecin agréé par l'administration. En cas de désaccord, saisie du Comité médical.»

DURÉE

Un à trois mois renouvelables, dans la limite d'un an maximum (renouvelable) pour une même affection.

Peut s'effectuer de manière continue ou discontinue. Ne peut être inférieur à un mi-temps.

RÉMUNÉRATION

Article L823-4 du CGFP

« *Durant l'accomplissement de son service à temps partiel pour raison thérapeutique le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ».*

VI- AUTRES STATUTS ET MISSIONS

VI-1. STAGIAIRE

QUOTITÉ DE SERVICE

LAURÉATS DES CONCOURS EXTERNES

La quotité de service des professeurs d'EPS stagiaires en responsabilité de mi-temps est pour :

• Agrégation externe d'EPS

Service de 7 à 8 heures d'enseignement + 3 heures d'AS sur une demi-année scolaire.

• CAPEPS externe

Service de 8 à 9 heures d'enseignement + 3 heures d'AS sur une demi-année scolaire.

S'agissant du forfait d'AS de 3h, certaines académies préconisent, ou privilégient, parfois une répartition en 1h30 hebdomadaire pendant toute l'année.

Sur l'ensemble de ce service statutaire, le stagiaire est en responsabilité de ses classes.

Le reste de l'emploi du temps est consacré à la formation à l'INSPÉ qui est prioritaire sur toute autre mission (voyages, sorties, encadrement de manifestations, de compétitions UNSS...).

LAURÉATS DES CONCOURS INTERNES

La quotité de service d'un professeur d'EPS stagiaire en **responsabilité** ayant réussi à un concours interne **est un temps plein correspondant aux ORS** du corps (professeur ou agrégé d'EPS) auquel son admission lui donne accès.

Se reporter à la **section I-1. VOS ORS, SERVICE HORAIRE**.

BIEN DÉBUTER

NON PRISE DU POSTE

Le refus de prendre ses fonctions dans le poste assigné en tant que stagiaire (ou titulaire) est considéré comme une démission d'office.

Dans tous les cas, quelles que soient les difficultés ou les réserves sur le poste qui vous a été attribué, il faut signer le PV d'installation.

PRISE EN MAIN MATÉRIELLE

- Se présenter à l'administration et au chef d'établissement, qui généralement ménage un temps d'échange avec les collègues nouvellement nommés.
- Prendre connaissance du projet d'établissement, du **règlement intérieur** (droits et devoirs des élèves, absences, retards, sanctions...) et du projet EPS.
- Se procurer clés, badges, codes des différentes salles spécialisées, installations et espaces de pratique.
- Signer son procès-verbal d'installation (obligatoire pour être payé).

COMMUNICATION AVEC L'ADMINISTRATION

Il convient de différencier l'environnement numérique de travail (ENT) dédié à la communication en établissement des outils informatisés pour communiquer avec l'Institution.

• Activer sa boîte mail académique

Vous êtes détenteur d'une boîte mail académique (prenom.nom@ac-academie.fr) accessible via le site académique, nommée « convergence ». Cette dernière est **le seul canal de communication officiel** avec le rectorat, les corps d'inspection et tous les partenaires officiels dont les organisations syndicales. Il vous appartient impérativement d'activer cette boîte (identifiant : adresse de messagerie académique, mot de passe de première connexion : NUMEN qui est strictement confidentiel et ne doit pas être communiqué).

Attention ! Votre correspondance à partir d'une des boîtes professionnelles n'est pas protégée par le secret inhérent à la correspondance privée. Cette dernière est donc lisible par votre hiérarchie, sauf si la mention « personnel » apparaît dans le titre du message.

• Accéder à son espace ARENA et à son dossier I-PROF

Vous avez également accès à votre espace ARENA via le site académique. Ce dernier vous permet d'accéder à votre **dossier I-PROF** (dossier administratif, SIAM pour les mutations...) ainsi qu'à d'autres applications permettant de s'inscrire en stage (GAIA), de gérer les remboursements de frais de déplacement (DT)...

Prise en compte des services antérieurs (reclassement)

• Parcours professionnel antérieur

Au cours du mois de septembre, vous devrez si nécessaire demander et compléter votre dossier de **reclassement**.

Seront pris en compte vos services antérieurs, dans le public ou le privé, en tant que maître-auxiliaire (MA), contractuel, AED, AESH, ou titulaire. Reconstituez votre carrière à l'aide des précédents procès-verbaux d'installation, si vous étiez dans l'Éducation nationale.

Vous pouvez aussi réclamer votre dossier directement au Rectorat.

Les activités professionnelles dans le **privé** sont prises en compte uniquement pour certains CAPET et CAPLP et sous certaines conditions.

• Reclassement

En général une proposition de reclassement vous est communiquée avant janvier. Il faut la vérifier et la contester si nécessaire. Le reclassement a lieu une seule fois, uniquement au cours de l'année de stage. Rien ne pourra être modifié une fois votre titularisation prononcée. De fait, soyez vigilant(e) et n'hésitez pas à solliciter le SNALC si besoin.

STATUT DE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE ET/OU D'ÉTUDIANT

• Quel statut ?

Vous êtes fonctionnaire-stagiaire de la fonction publique d'État.

Par ailleurs, les stagiaires qui ont l'obligation de valider un



M2 au cours de leur année de stage ont également le statut d'étudiant.

• Quelles conséquences ?

Il convient de distinguer le calendrier scolaire applicable à tout fonctionnaire (y compris stagiaire) du calendrier universitaire. Ainsi, s'il est possible qu'un étudiant-fonctionnaire-stagiaire ait des cours durant les vacances scolaires au titre de son statut d'étudiant pour valider son M2, il n'est en revanche pas possible qu'un fonctionnaire-stagiaire non étudiant soit convoqué pour formation professionnelle pendant les vacances scolaires

MISSIONS, DROITS ET DEVOIRS DES PROFESSEURS STAGIAIRES

De façon générale il n'y a quasiment pas de différence entre les professeurs stagiaires et les titulaires concernant les missions, les obligations, les droits et les protections.

MISSIONS

Se reporter aux **chapitres I- ENSEIGNER L'EPS et II- AGIR DANS L'ÉTABLISSEMENT**

DROITS ET PROTECTIONS, DEVOIRS ET OBLIGATIONS

- Votre chef d'établissement ne peut influencer sur votre **première affectation**. Il est votre supérieur hiérarchique sur le plan administratif.
En cas de pressions abusives, prenez contact avec le SNALC.
- Vous êtes censé(e) résider dans votre **commune d'affectation**. Toutefois, cette obligation de résidence n'est plus imposée, du moment que vous effectuez votre service et que vous êtes présent(e) aux réunions de formation sans retard.

Se reporter aux **chapitres IV- DROITS, DEVOIRS ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Se reporter aussi au chapitre **V- ABSENCES, CONGÉS ET DISPONIBILITÉS**

Droits	Protections
Liberté pédagogique - Liberté d'opinion et de conscience - Droit syndical - Droit d'information et d'accès au dossier personnel - Droit à la déconnexion - Droit à exercer à temps partiel - Droit à des congés - Droit à la formation - Droit à exercer des recours - Droit de retrait - Droit au reclassement ...	Protection de l'enseignement - Protection de la santé et sécurité au travail - Protection contre les discriminations - Protection en tant que témoin d'un délit ou d'un crime - Protection de l'image et de la vie privée - Protection contre le harcèlement - Protection fonctionnelle ...
Devoirs	Obligations
Exemplarité (valeur de la République) - Dignité, impartialité, intégrité, probité - Neutralité (laïcité) - Discrétion - (Réserve) - De se consacrer intégralement à sa fonction - D'informer - De se former ...	ORS - ordre de mission - conseil de classe - réunion parents-professeurs - journées portes ouvertes - journée de solidarité - équipe pédagogique - conseil d'enseignement - livret scolaire unique, surveillance des examens...

AIDES PRIMES ET SALAIRES

AIDE AU LOGEMENT ET AIP (AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS)

Ces aides peuvent être versées aux stagiaires sous certaines conditions. Elles sont destinées à « couvrir » les dépenses réellement engagées au titre du 1^{er} mois de loyer (provision pour charges comprises) ainsi que des frais d'agence, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

• Montant maximum de l'AIP :

- **900 €** en Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et agents exerçant la majeure partie de leurs fonctions au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville
- **500 €** dans une autre région.

• Les conditions de versement.

Avoir un revenu fiscal de référence pour l'année n-2

inférieur ou égal à un plafond donné en fonction de votre situation fiscale et du nombre de parts. Dépôt du dossier dans les **2 ans** qui suivent l'affectation et dans les **6 mois** qui suivent la signature du contrat de location.

Dossier à télécharger sur le site :

www.aip-fonctionpublique.fr

SALAIRE DE RENTRÉE

Un stagiaire lauréat de concours débute sa carrière au **premier échelon de la classe normale** de son corps sauf reclassement à échelon supérieur pour services antérieurs. Le rythme d'avancement des professeurs a été modifié à la rentrée 2017 par la mise en place du protocole PPCR. Le tableau ci-joint présente les durées, indices majorés et salaires correspondants aux 3 premiers échelons de la classe normale

TRAITEMENTS AU 1 ^{ER} JANVIER 2020						Supplément familial au traitement			Indemnité de résidence	
						1 ENFANT : 2,29 €				
ÉCHELON	Indice brut	Indice majoré	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Retenue pour pension civile 11,10 %	2 enfants 10,67 €	3 enfants 15,24 € + 8 %	Enfant en plus 4,57 € + 6 %	Zone 1 (3 %)	Zone 2 (1 %)
CERTIFIÉS, PE, PLP, PEPS, CPE, PSY-EN										
1 (stage)	444	390	21 930,60 €	1 827,55 €	202,86 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	54,81 €	18,27 €
2 (dés la titularisation)	513	441	24 798,44 €	2 066,54 €	229,39 %	73,79 €	183,56 €	130,81 €	61,98 €	20,66 €
3	523	448	25 192,08 €	2 099,34 €	233,03 %	73,79 €	183,56 €	130,81 €	62,97 €	20,99 €
AGRÉGÉS										
1 (stage)	525	450	25 304,52 €	2 108,71 €	234,07 %	73,93 €	183,93 €	131,09 €	63,24 €	21,08 €
2 (dés la titularisation)	591	498	28 003,69 €	2 333,64 €	259,03 %	80,68 €	201,93 €	144,59 €	69,99 €	23,33 €
3	611	513	28 847,16 €	2 403,93 €	266,84 %	82,78 €	207,55 €	148,80 €	72,09 €	24,03 €

PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Pour ceux qui seront titularisés, une prime d'entrée dans le métier de **1500€** sera versée en deux fois pour l'année 2021-2022.

750€ en novembre et 750€ en février. ([La rémunération des enseignants | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports](#))

L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE FORMATION ET DE STAGE

• Une indemnité forfaitaire de formation (IFF)

Décret 2014-1021 du 8-9-2014

Elle a été instituée pour dédommager des déplacements effectués à l'INSPE, pour les stagiaires à mi-temps. Pour en bénéficier, l'INSPE ne doit pas être sur la même commune (ou les communes limitrophes desservies par transport en commun) que la résidence administrative ou familiale.

Le montant de cette indemnité s'élève à **1000€** sur l'année. Toutefois, si cette somme ne permet pas de couvrir les frais engagés vous pouvez opter pour l'indemnité de stage (voir paragraphe suivant). Attention l'indemnisation se fera aux frais réels engagés, il est important de bien comparer avec la somme forfaitaire de 1000€.

• Indemnités de stage

➤ Elles sont variables et dépendent du nombre de jours de stage effectifs, de la distance et de l'existence ou non de transports en commun.

Dégressives et attribuées sous conditions, elles sont dues pour chaque jour passé en formation. Délais de remboursement assez longs.

➤ Exemple : Montant indemnités de stage :

- 1^{er} mois : 3 x taux de base x jours de formation
- 2^{ème} mois jusqu'au 6^e mois : 2 x taux de base x jours de formation.

- À partir du 7^{ème} mois : 1 x taux de base x jours de formation (taux de base : 9,40 € en métropole).

À cette indemnisation de stage s'ajoute la prise en charge d'un aller-retour par période de formation.

INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION – RENTRÉE 2022

Décret n° 2022-14 du 6-1-2022 portant création (et l'Arrêté du 6-1-2022 fixant le montant annuel) d'une indemnité allouée à certains personnels enseignants stagiaires et aux conseillers principaux d'éducation stagiaires relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.

Le décret instaure une indemnité à compter du **1^{er} septembre 2022**, dans le cadre de la réforme des modalités de recrutement et de la formation statutaire des enseignants stagiaires, lors de leur nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires.

Le montant de cette indemnité, versée mensuellement, est fixé par l'arrêté à **1200 €**.

LA TITULARISATION

2 OU 3 AVIS INTERVIENDRONT

- avis du chef d'établissement.
- avis du corps d'inspection.
- avis de l'autorité en charge de la formation du stagiaire (directeur de l'INSPE le plus souvent).

L'ensemble des avis se fondera sur l'acquisition des compétences du référentiel des métiers du professorat et de l'éducation (*arrêté du 1^{er} juillet 2013*) via un outil d'accompagnement « d'auto-observation et d'analyse » des pratiques professionnelles des stagiaires.

Le chef d'établissement et le tuteur en établissement utiliseront des grilles d'évaluation (*notes de service 2015-055 du 17-3-2015 et 2016-070 du 26-4-2016*) qu'ils communiqueront à chaque fois au stagiaire.

L'avis porté par le directeur de l'INSPE est bien plus flou. En effet, aucune fiche type ni aucun critère en dehors de



la « validation du parcours de formation prenant en compte d'une part l'engagement dans la formation et d'autre part les compétences acquises au cours de cette formation » n'ont été spécifiés malgré l'insistance du SNALC.

LE JURY ACADÉMIQUE

Courant juin, un jury académique constitué par corps et composé de cinq à huit membres nommés par le recteur statuera sur la titularisation en se fondant sur ces avis. Tout stagiaire dont la titularisation est incertaine sera entendu par ce jury académique et aura accès à son dossier préalablement.

Les agrégés stagiaires ne sont pas concernés par le jury académique. Leur évaluation relève des prérogatives de l'inspection générale de l'éducation nationale. Les décisions de titularisation et de renouvellement de stage sont prises par le recteur. Les licenciements relèvent de la compétence du ministre.

TITULARISATION

Elle n'est prononcée qu'à l'issue d'une année effective de stage.

Cas particulier des stagiaires placées en congé de maternité dès leur nomination :

La titularisation est prononcée avec effet rétroactif au 1^{er} septembre, dès lors que la stagiaire a terminé effectivement son année réglementaire de stage, et dans la mesure où elle n'a pas obtenu d'autres congés rémunérés.

LES CAS DE NON VALIDATION DE L'ANNÉE DE STAGE

• Prolongation du stage

Contexte La prolongation a lieu suite à un :

- congé de maladie de plus de 36 jours,
- congé de maternité,
- congé parental temps partiel pour les stagiaires en situation,
- congé sans traitement.

• Renouvellement de l'année de stage

Les stagiaires en renouvellement effectueront leur stage à mi-temps avec formation professionnelle, forcément dans la même académie.

AFFECTATION

En cas d'évaluation complète ou incomplète de l'année de stage mais dans une situation favorable à la titularisation, le stagiaire est affecté sur le poste obtenu aux mouvements INTER et INTRA des titulaires.

LA PREMIÈRE MUTATION

Elle est obligatoire pour tous les stagiaires, dans le but d'obtenir la première affectation de titulaire. Elle est nationale et se déroule en deux temps :

LA PHASE INTER

La formulation des vœux a lieu en novembre. Les résultats sont communiqués en mars, tant pour le mouvement général que pour le mouvement spécifique national (CPGE, BTS, arts-appliqués...). N'hésitez pas à contacter nos commissaires paritaires pour vous conseiller efficacement dans la formulation de vos vœux et la vérification de votre barème.

LA PHASE INTRA

La formulation des vœux a lieu à l'issue du mouvement INTER. Les résultats sont communiqués en juin. Chaque académie suit dans une certaine mesure ses propres règles. Il vous sera indispensable de vous rapprocher de nos élus académiques pour une formulation éclairée de vos vœux, afin de trouver l'affectation la plus proche possible de vos souhaits. Les stagiaires ex-titulaires d'un corps géré par la DGRH ne sont pas obligés de participer à la phase INTER sauf s'ils souhaitent changer d'académie.

Se reporter à la **section III- CARRIÈRE, RÉMUNÉRATIONS ET MOBILITÉS, VOTRE MOBILITÉ, VOS MUTATIONS.**

Retrouvez des informations complémentaires sur notre [Guide des stagiaires du public – SNALC](#)

VI-2. TZR (TITULAIRE SUR ZONE DE REMPLACEMENT)

MISSIONS ET OBLIGATIONS DU TZR

POSTE ET AFFECTATION

Article 2 et 3 du décret 99-823 du 17-9-1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement

Le TZR est un enseignant **titulaire d'une zone de remplacement**. Il est rattaché à titre **définitif** à un établissement de sa zone (établissement de Rattachement Administratif ou RAD). Un changement de RAD sans demande ou accord du TZR est illégal.

TYPES DE REMPLACEMENTS

Le TZR peut être soit affecté à l'année (**AFA**) dans un établissement de sa zone, soit amené à effectuer des suppléances de courte ou moyenne durée dans sa zone ou dans une zone limitrophe.

Note de service 99-152 du 07-10-1999 adressée aux recteurs (BOEN n° 36 du 14-10-99)

« Vous veillerez à ce que ces interventions s'exercent dans un rayon géographique compatible avec l'établissement de rattachement.

En tout état de cause, ces interventions devront, dans toute la mesure du possible, tenir compte des contraintes personnelles des professeurs concernés. Vous rechercherez l'accord des intéressés pour les affectations de cette nature ».

SERVICE

• Respect du VS et des ORS

Article 1 du décret n°99-823

« Des personnels enseignants du second degré, (...) titulaires et stagiaires, peuvent être chargés, dans le cadre de l'académie et conformément à leur qualification, d'assurer le remplacement des agents momentanément absents ou d'occuper un poste provisoirement vacant. »

Les TZR d'EPS effectue un service en conformité avec leurs qualifications qui ne sont **pas limitées à l'EPS**. Potentiellement les TZR peuvent aussi exercer d'autres missions.

Ils sont néanmoins soumis aux **obligations de service de leur corps** (ORS) comprenant 3h d'AS forfaitaires.

Ils assurent le service effectif (VS) des personnels qu'ils remplacent, c'est-à-dire le service inscrit à l'**emploi du temps de l'agent remplacé**.

• ORS professeur et agrégé d'EPS

➤ Un **TZR agrégé d'EPS** remplaçant un P. EPS effectuera 3 HSA lors d'un remplacement à l'année ou 3 HSE en cas de suppléance de courte durée.

➤ Un **TZR P. EPS** remplaçant un agrégé pourra effectuer un complément de service de 3h, ou d'autres activités pédagogiques.

• Animation de l'AS

Décret 2014-460 du 07-05-2014 et note de service 2016-043 du 21-03-2016

Les 3h d'AS font partie des ORS des enseignants d'EPS. Cette obligation est applicable de droit au TZR.

• Service partagé entre plusieurs établissements

Article 4 du décret 2014-940 du 20-08-2014 relatif aux ORS

Si les établissements sont situés dans 2 communes distinctes, ou si le remplacement s'effectue dans plus de 2 établissements (hors groupement ou cité scolaires) les TZR bénéficient, comme les titulaires, d'une **réduction d'1 heure** de leurs ORS.

ENTRE 2 REMPLACEMENTS

Art 5 du décret n99-823 du 17-09-1999

« Entre deux remplacements, les personnels enseignants peuvent être chargés, dans la limite de leur obligation de service statutaire et conformément à leur qualification, d'**assurer des activités de nature pédagogique dans leur établissement** ou service de rattachement. »

Ce n'est pas une obligation, mais il n'est pas illégal d'effectuer des activités pédagogiques. Ce que précise la note de service suivante :

Note de service 99-152 du 07-10-1999

« Lorsque aucune suppléance n'est à assurer dans l'établissement ou le service de rattachement, il revient au chef d'établissement de définir le service des intéressés et de leur confier des activités de nature pédagogique, conformément à leur qualification (soutien, études dirigées, méthodologie, aide à des élèves en difficulté...) pour remplir leurs obligations hebdomadaires de service. »

Le TZR entre 2 remplacements doit donc se tenir à la disposition de son chef d'établissement pour remplir des missions pour lesquelles il est qualifié et à hauteur des ORS liées à son corps.

Parfois, certains recteurs ou CDE tentent d'obliger des TZR à exercer dans une discipline connexe ou voisine, en SVT particulièrement. Cet enseignement doit être limité. En effet, l'administration a été condamnée à plusieurs reprises et il ressort des différents jugements que l'enseignement dans une autre discipline ne doit l'être qu'à titre accessoire (TA de Rennes, jugement du 14 février 2008, Conseil d'état n° 224 190 du 30 novembre 2001)

DÉLAI FONCTIONNEL DE PRÉVENANCE, DE PRÉPARATION ET DE PRISE DE SUPPLÉANCE

Aucun texte ne définit explicitement et précisément ce délai qui s'avère pourtant indispensable et demande au minimum une connaissance :

- des **lieux**, des installations, des équipements, des trajets à effectuer avec les élèves ;
- des listes et des caractéristiques des **classes** ;
- des **projets** en cours, EPS, cycles et séquences, APSA supports, emploi du temps, projets pédagogiques et d'établissement.

Note de service 99-152 du 07-10-1999

« Il conviendra d'accorder aux personnels exerçant les fonctions de remplacement un temps de préparation préalable à l'exercice de leur mission. »

Seule la note de service de 1999 évoque la possibilité d'un **délai fonctionnel**. Chaque TZR pourra la faire reconnaître pour être en mesure de prendre correctement ses fonctions, notamment si le CDE exigeait une prise de suppléance du jour pour le lendemain, sans aucun délai.

Par usage un délai de 48h est généralement accordé avant la prise effective de la suppléance.

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE REMPLACEMENT (ISSR)

L'ISSR est une indemnité journalière, exclusive d'autres frais de déplacement, versée désormais pour les seuls jours effectifs de remplacement et calculée selon la distance routière entre établissement d'exercice et l'établissement de Rattachement Administratif (RAD, par lequel doit être adressée la demande). Les retards de paiement sont fréquents (2 à 5 mois).

Attention aux pratiques malhonnêtes consistant à antidater un arrêté qui vous serait présenté après la rentrée...

Votre signature doit être précédée de la mention « Pris connaissance le... ».



ISSR ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

	Ai-je droit à l'ISSR ?	Ai-je droit à des frais de déplacement ?
Si j'ai une affectation à l'année (AFA)	Non	Oui aux conditions détaillées ci-dessous
Si j'effectue un remplacement hors de mon établissement de rattachement (RAD) ne couvrant pas la durée de l'année scolaire	Oui > Sauf si ma suppléance se situe dans mon RAD > Sauf si je suis en congé de maladie ou de maternité	Non
Si je suis affecté dans mon RAD ou en attente d'un remplacement	Non	Non

ISSR (TZR)

Distance*	Montant journalier
moins de 10 km	15,38 €
de 10 à 19 km	20,02 €
de 20 à 29 km	24,66 €
de 30 à 39 km	28,97 €
de 40 à 49 km	34,40 €
de 50 à 59 km	39,98 €
de 60 à 80 km	45,66 €
par tranche suppl. de 20 km	+6,81 €

* Entre l'établissement de Rattachement Administratif (RAD) et l'établissement de la suppléance

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Décret 2006-781 du 3-7-2006 - Arrêté du 20-12-2013

Un TZR, effectuant **tout ou une partie de son service à l'année** hors de sa commune de résidence administrative et de sa commune de résidence familiale, a droit à la prise en charge de ses frais de déplacement et de repas. L'indemnité est calculée au vu de l'emploi du temps. Le remboursement s'effectue sur la base du barème forfaitaire 2ème classe de la SNCF. Lorsque l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel (pas de transport public adapté au déplacement considéré), il est effectué sur la base des indemnités kilométriques.

Frais de repas : 8,75 euros lorsque l'agent est contraint de prendre son repas entre 11h et 14h.

AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS

Quelle que soit la nature du remplacement, ou en attente d'un remplacement, certaines indemnités qui suivent sont dues, comme elles le sont aussi aux collègues affectés en poste fixe.

LA PART FIXE DE L'ISOE

Décret 89-452 du 06-07-89

Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves est due sans condition.

LA PART MODULABLE DE L'ISOE

Décret 93-55 du 15-01-93 ou de professeur référent

Dès lors que votre chef d'établissement vous confie des fonctions de professeur principal.

LES INDEMNITÉS REP ET REP +

Décret 2015-1087 du 28-10-2015 et arrêté du 28-10-2015

En Rep+ elle s'établit à 5 114 € et en Rep à 1 734 €. Ainsi que la part modulable REP+ en cas d'affectation à l'année.

LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Décret 91-1229 du 06-12-91

Elle est attribuée pour tout remplacement en zone sensible à condition d'y assurer la totalité du service.

- En établissement sensible et Rep, le versement de la NBI est plus favorable que l'indemnité (droits supplémentaires à pension par année d'exercice dans l'établissement).
- En établissement sensible et Rep+, l'indemnité Rep + est plus favorable que la NBI.

L'INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Décret 90-437 du 28-05-90 et note de service 92-213 du 17-07-92

Elle est attribuable en cas de mesure de carte scolaire, de réintégration après un CLD dans une résidence administrative différente, ou de mutation après 5 ans passés dans le poste ou 3 ans pour une première mutation.

LA PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

Article 1 du décret 2017- 420 du 27-03-2017

Attribuable aux sortants stagiaires en 1^{re} affectation, aux titularisés dans un grade dont l'indice majoré 1^{er} échelon est inférieur à 391 (ce qui exclut les agrégés), et à condition que le rattachement administratif se situe dans une commune d'Ile-de-France ou de l'agglomération lilloise.

LA PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Décret 2014-1007 du 04-09-2014

Elle est versée aux néo-titulaires qui, à l'occasion de leur première titularisation dans un corps enseignant, d'éducation ou d'orientation, n'ont pas exercé les fonctions correspondantes préalablement à leur nomination pendant une durée supérieure à trois mois.

VI-3. CONTRACTUEL

RECRUTEMENT SPÉCIFIQUE EN EPS

CONDITIONS REQUISES

L'habilitation à enseigner l'EPS ne peut être délivrée que sur présentation :

- La licence STAPS est suffisante et de droit (décret 2016-1171 du 29 août 2016) avec de préférence la mention «éducation et motricité».
- Un Master STAPS ou MEEF (parcours EPS) est recommandé.
- D'une absence de condamnation et d'inscription à un fichier judiciaire national, incompatibles avec l'exercice des fonctions,
- D'une attestation d'aptitude au secourisme,
- D'une attestation d'aptitude au sauvetage aquatique.

Ces deux dernières attestations **sont incontournables** pour prétendre enseigner l'EPS. Elles devront être validées dans les conditions prévues par les textes relatifs à ces épreuves. Il revient aux personnels ne possédant pas l'une ou l'autre de ces attestations et qui postulent pour un emploi d'enseignant, de se rapprocher d'un organisme habilité pour l'attestation d'aptitude au secourisme et du rectorat (service de la Division des Examens et Concours, la DEC) pour l'attestation de sauvetage afin de les valider.

Concernant l'attestation d'aptitude au sauvetage aquatique, le contenu de l'épreuve est précisé par circulaire n° 2019-100 du 1^{er} Juillet 2019.

Les Inspections pédagogiques régionales organisent chaque année une session de passation où les candidats doivent se préinscrire et fournir un certificat médical de non contre-indication à la pratique de la natation datant de moins d'un an.

MODALITÉS DE RECRUTEMENT

- Les candidats doivent faire une demande généralement via le site académique de l'académie de recrutement
- La validité de la demande est vérifiée par les services compétents.

- Les candidats dont la demande est valide sont reçus par le conseiller technique EPS du département concerné. Lors d'un **entretien** d'une heure environ, le conseiller technique vérifie si le candidat dispose des compétences nécessaires pour occuper un poste d'enseignant contractuel. Cet entretien s'appuie sur le référentiel de compétence publié au [BO du 25 juillet 2013](#)

- Un **avis** est ensuite attribué par les IA-IPR.

CATÉGORIES

Articles 7 et 9 du décret du 29 août 2016

Lors de leur recrutement, les agents contractuels sont classés, en fonction de leurs titres et diplômes selon deux catégories :

• Première catégorie

Elle regroupe les agents remplissant les conditions de diplôme pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement ;

• Deuxième catégorie

Elle regroupe les agents justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat, ou ayant validé une deuxième année de licence. Le recrutement à ce niveau de catégorie reste exceptionnel.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

CONDITIONS DU CONTRAT

- **Durée du contrat** : Le recrutement est effectué pour la durée du remplacement d'un agent indisponible ou au maximum pour la durée de l'année scolaire.
- **Période d'essai** : Le contrat peut contenir une **période d'essai** qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :
 - **De trois semaines** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
 - **D'un mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
 - **Deux mois** pour une durée de contrat inférieure à deux ans ;
 - **Trois mois** pour une durée de contrat supérieure ou égale à deux ans ;
 - **Quatre mois** lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

• Le temps de travail

Voir ci-après SERVICE

• Les congés payés

- **Pour les agents en CDI et les agents en CDD recrutés sur un besoin couvrant l'année scolaire** les périodes de vacances scolaires (estivales comprises) seront payées comme pour les titulaires. Les mois de juillet et d'août sont rémunérés.



Article 4 du décret n°86-83 du 17-1-1986

« Lorsqu'un agent contractuel est recruté dans les conditions prévues à l'article 1er du présent décret pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir. »

➤ Pour les agents en CDD, recrutés pour un remplacement d'une durée inférieure à un an :

- Si l'absence couvre une période de vacances scolaires, le contrat continue de courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période durant laquelle l'agent continue à être rémunéré,
- Sinon, conformément à l'article 10 du décret n°86-83, une indemnité compensatrice de congés annuels est versée à l'agent qui n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels. Ainsi, les contrats ne comprenant pas de congés scolaires ouvrent droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé.

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Elle est assurée par le bureau du remplacement de la Division des Ressources Humaines (DRH) du rectorat de recrutement. Toute correspondance adressée au rectorat doit l'être par voie hiérarchique, sous couvert du chef d'établissement (elle doit mentionner le service destinataire, le nom du contractuel, prénom et adresse, et la discipline enseignée). Tout changement dans la situation familiale ou administrative doit être signalé.

FIN DE CONTRAT

À l'issue du contrat, une attestation **Pôle Emploi** et un certificat administratif sont adressés à l'agent qui devra faire étudier ses droits par le Pôle emploi. À l'issue de cet

examen, le Pôle emploi prendra en charge le versement de l'ARE (aide au retour à l'emploi) ou établira une notification de rejet à présenter au service chômage du rectorat.

SERVICE

ENSEIGNEMENT

• Temps complet

Lors d'une suppléance, l'agent contractuel doit assurer le service de la personne remplacée et effectuer un maximum de service de 20 heures (17h de cours + 3h d'AS).

• Temps incomplet

Des contrats peuvent être passés pour assurer un service à temps incomplet. Dans ce cas, la rémunération est calculée au prorata des heures réalisées en regard des obligations réglementaires de service des professeurs d'EPS.

• Temps partiel

Différent du temps incomplet qui est imposé à l'agent contractuel, le temps partiel peut être accordé, sur demande, à la condition d'avoir effectué plus d'un an de service à temps complet.

ANIMATION DE L'AS

Note de service 2014-073 du 28-05-2014

La participation à l'organisation et au développement du sport scolaire concerne les personnels non titulaires. Les 3h forfaitaires font partie de leurs attributions.

RÉMUNÉRATION

TRAITEMENT DE BASE

Après valorisation du point d'indice de la fonction publique au 1-7-2022, la rémunération brute s'obtient en multipliant l'indice majoré (IM) par la valeur du point (4,850 €).

Catégorie	Indice nouveau de rémunération (IM)		Rémunération minimum (IM) et Service à temps complet
	Minimum	Maximum	Brute
1	367	821	1780 €
2	352	620	1707 €

RÉÉVALUATION INDICIAIRE

La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins **tous les trois ans**.

- Elle n'est cependant pas **automatique**. Elle dépend d'entretiens permettant d'apprécier la **valeur professionnelle** et la **manière de servir** de l'agent.
- La grille indiciaire ministérielle est indicative. Son application, avec les modalités d'avancement, est laissée à l'**appréciation des académies**, après consultation du comité technique académique. Par conséquent, chaque rectorat détient sa propre grille de rémunération et ses propres modalités d'avancement par rapport à la grille nationale.

- La réévaluation peut, en fonction des responsabilités et missions de l'agent, se faire à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à l'indice de référence où se situait antérieurement l'agent.
- L'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que l'agent donne toute satisfaction, est considérée par le juge administratif comme une sanction disciplinaire déguisée.

INDEMNITÉS

À cette rémunération principale s'ajoutent, le cas échéant, des indemnités, parmi lesquelles :

- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE),
- L'indemnité de professeur principal (ISOE part modulable),
- L'indemnité spéciale de sujétion pour 6 h d'enseignement en classe de 1^{ère}, Terminale, CAP (ISS)
- Le paiement d'heures supplémentaires.
- Le supplément familial de traitement peut être alloué sous certaines conditions

PRESTATIONS SOCIALES

Les agents contractuels peuvent, comme les titulaires, bénéficier de certaines prestations sociales comme les chèques-vacances, l'aide aux vacances, l'aide à la scolarité de leurs enfants, l'aide aux frais de déplacement... Un remboursement partiel des titres de transport afférents

au trajet domicile-travail peut être versé sous certaines conditions.

MISSIONS, DROITS ET DEVOIRS DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

De façon générale il n'y a quasiment pas de différence entre les professeurs titulaires et les enseignants contractuels concernant les missions, les obligations, les droits et les protections.

MISSIONS

Se reporter aux **chapitres I- ENSEIGNER L'EPS et II- AGIR DANS L'ÉTABLISSEMENT**

DROITS ET PROTECTIONS, DEVOIRS ET OBLIGATIONS

Se reporter au **chapitre IV- DROITS, DEVOIRS ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Droits	Protections
Liberté pédagogique - Liberté d'opinion et de conscience - Droit syndical - Droit d'information et d'accès au dossier personnel - Droit à la déconnexion - Droit à exercer à temps partiel - Droit à des congés - Droit à la formation - Droit à exercer des recours - Droit de retrait - Droit au reclassement ...	Protection de l'enseignement - Protection de la santé et sécurité au travail - Protection contre les discriminations - Protection en tant que témoin d'un délit ou d'un crime - Protection de l'image et de la vie privée - Protection contre le harcèlement - Protection fonctionnelle ...
Devoirs	Obligations
Exemplarité (valeur de la République) - Dignité, impartialité, intégrité, probité - Neutralité (laïcité) - Discrétion - (Réserve) - De se consacrer intégralement à sa fonction - D'informer - De se former ...	ORS - ordre de mission - conseil de classe - réunion parents-professeurs - journées portes ouvertes - journée de solidarité - équipe pédagogique - conseil d'enseignement - livret scolaire unique, surveillance des examens...

CONGÉS MALADIE

Selon l'ancienneté de service, les congés de maladie peuvent être rémunérés.

Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement ou du demi-traitement
Après 4 mois de service	30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 60 jours à 1/2 traitement
Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement et 90 jours à 1/2 traitement

ÉVOLUTION ET PERSPECTIVES

CONCOURS (EXTERNES, INTERNES, RÉSERVÉS)

Le contractuel dont l'ancienneté de service atteint 3 ans peut s'inscrire aux concours de recrutement internes ou réservés pour lesquels les conditions de diplômes sont spécifiques. Les plans académiques de formation proposent généralement des préparations aux concours internes.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Après 6 ans de CDD, **sans interruption supérieure à 4 mois** entre deux contrats, un contrat à durée indéterminée est proposé aux agents contractuels.

Retrouvez toutes les informations utiles et détaillées sur notre [Guide du contractuel de l'Éducation nationale – SNALC](#)



VII- ÊTRE ADHÉRENT AU SNALC

LES 7 BONNES RAISONS D'ADHÉRER AU SNALC

POUR UNE VÉRITABLE ÉDUCATION DU PHYSIQUE

Le SNALC est le SEUL syndicat qui s'oppose à la dérive méthodologique de l'EPS. Les derniers Attendus de Fin de Lycée, centrés sur le **savoir s'entraîner** et l'acquisition des **rôles organisateurs**, amplifient encore cette orientation, plus adaptée aux STAPS qu'aux contextes scolaires, aux conditions d'enseignement et aux enjeux actuels de société (Rapport ESTEBAN, Étude Tomkinson). Le SNALC lutte pour que la spécificité physique et motrice de l'EPS demeure sa plus grande priorité !

POUR DES TEMPS DE SERVICE EN EPS IDENTIQUES AUX AUTRES DISCIPLINES

Le SNALC revendique l'accès des enseignants aux mêmes temps de service que les autres disciplines : **15H d'enseignement et 3h d'AS** pour les professeurs d'EPS, 12h plus 3h pour les agrégés. Les enseignants d'EPS travaillent au minimum **4,5 années de plus** que leurs homologues sur l'ensemble de leur carrière, dans des conditions parfois très difficiles. Cette différence injustifiée doit cesser !

POUR UNE REVALORISATION URGENTE DES SALAIRES

Les enseignants d'EPS sont moins bien rémunérés de **20%** (salaires et heures supplémentaires) que leurs collègues certifiés ou agrégés. Si les temps de service ne sont pas revus à la baisse, le SNALC demande la hausse de leur grille indiciaire, visant à établir l'égalité des traitements. Pour le SNALC les revendications salariales et les conditions de retraites, pour l'ensemble des corps, deviennent des axes principaux de son action.

CONTRE LES ABUS DU SPORT SCOLAIRE ET LE RACKET DE L'UNSS

Le SNALC dénonce l'exploitation des enseignants d'EPS dans le cadre du sport scolaire. Il exige que le **forfait d'AS** (extensible à souhait) devienne un TEMPS d'AS de 3h et que les heures effectuées au-delà soient rémunérées en HSE ou placées sur un **compte épargne temps** utilisable au moment du départ à la retraite. Il revendique l'attribution d'IMP pour les trésoriers et les secrétaires d'AS ainsi que l'arrêt du bénévolat et de la corvéabilité (collectes indignes de fonds et de moyens de fonctionnement) au profit d'une vitrine nationale élitiste et spendieuse !

POUR L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

Les enseignants d'EPS sont particulièrement touchés par la **souffrance au travail**, dès 30 ans, plus encore après 50 ans et particulièrement les femmes (Étude DEPP). Le SNALC porte des solutions urgentes d'aménagement des fins de carrière et milite pour que cette pénibilité soit reconnue dans les conditions de départ à la retraite.

POUR UNE INDÉPENDANCE POLITIQUE ET FINANCIÈRE

Le **SNALC** est totalement indépendant politiquement (article 1er de ses statuts) et financièrement. Il ne reçoit aucune orientation, ni subvention extérieure. Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents. Sa liberté d'expression est donc totale et leur protection s'en voit renforcée.

POUR UNE COTISATION À 90€ ET DES SERVICES IMBATTABLES !

L'adhésion au **SNALC** de 90€ répond à la volonté de fédérer les professeurs d'EPS. Après réduction d'impôt de 66 %, ils bénéficient pour ce tarif de la force d'un syndicat représentatif, d'équipes et de commissaires paritaires académiques et nationaux toujours proche de vous, d'un service complet dans le suivi de carrière (mutations, promotions...) et la protection des personnels pouvant les accompagner dans tous leurs recours. Une **assistance juridique pénale assurée par la GMF** (agression, diffamation, harcèlement...) et une **assistance personnelle** (service **mobi-SNALC** prévention, mobilité et évolution de carrière, service **juri-SNALC** recours administratifs et juridictionnels) sont comprises dans cette cotisation.



POUR UNE **EPS AUTREMENT...!**

Pour un **RATRAPAGE DES SALAIRES** à tous les échelons, les grades et les corps, sans contre-partie

Pour **DES TEMPS DE SERVICE IDENTIQUES** aux autres disciplines
P.EPS = 18 h
AGR.EPS = 15 h

Une **COTISATION** à un tarif unique de **90€**
Assurance GMF comprise

Pour une vraie **FORMATION PROFESSIONNELLE** et disciplinaire et continue

Pour une **ÉDUCATION DU PHYSIQUE** et pas seulement **par** le physique
Priorité au **MOUVEMENT**, à la **MOTRICITÉ** aux apprentissages moteurs centres de notre métier et enjeux de **SOCIÉTÉ**

Pour l'aménagement des **FINS DE CARRIÈRE**, la reconnaissance de la **SOUFFRANCE AU TRAVAIL** et des **HANDICAPS**

Pour une **EPS LUDIQUE** et des **JEUX SPORTIFS** garants de l'engagement et du maintien de **L'EFFORT**

Pour le respect de la **LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE** et des **COMPÉTENCES EFFICACES ACQUISES** par l'expérience
Contre le **FORMATAGE DIDACTIQUE**

Pour que l'**EPS diluée** dans le **SOCLE COMMUN** reprenne toute sa place au **DNB**

Pour évaluer et valoriser **L'INVESTISSEMENT** premier niveau de la **PERFORMANCE** scolaire

Pour des **PROGRAMMES STABLES**, et des **repères de progressivité**
Une **CLASSIFICATION DES APSA** et des **exigences certificatives assouplies** : 2 APSA possibles dans 1 même CA si l'une est individuelle et l'autre collective



QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE NE PROPOSE RIEN AUX PERSONNELS EN SOUFFRANCE, LE SNALC, LUI, AGIT.

DANS LE CADRE DE SON PROPRE COMITÉ D'ENTREPRISE,
AVANTAGES-SNALC, LE SNALC A CRÉÉ :

**mobi-
snalc**

DISPOSITIF EXCLUSIF DESTINÉ AUX ADHÉRENTS DU SNALC :

- Prévention et la remédiation de la souffrance au travail.
- Conseil en évolution professionnelle.

Rendez-vous sur snalc.fr/mobi-snalc

UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

**POUR LE SNALC, LA DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET DU RESPECT DES PERSONNES EST UNE PRIORITÉ.**

Nos conditions de travail de plus en plus dégradées deviennent difficiles à supporter. Les personnels n'ont bien souvent plus aucun soutien de leur administration en cas de difficulté. La culture de l'excuse et de l'impunité, la mise au pas voire l'humiliation orchestrées par certains petits caporaux se sont développées et elles font des ravages.

Le **SNALC** a été le premier syndicat à

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

En adhérant au **SNALC**, vous bénéficiez automatiquement des services juridiques de la Garantie Mutuelle des

Fonctionnaires, 1^{er} assureur du secteur public, pour les risques liés à votre profession : injures, harcèlement, dénominations calomnieuses, problèmes avec votre chef d'établissement ou de service, vos élèves, les parents d'élèves, vos collègues...

Lors de votre adhésion au **SNALC**, vous recevrez, avec votre reçu fiscal, un numéro de téléphone dédié pour accéder aux services de la GMF.

NOTRE REVUE MENSUELLE : LA QUINZAINE UNIVERSITAIRE



L'actualité de l'Éducation nationale commentée par le SNALC.

La revue du SNALC est en téléchargement libre sur notre site snalc.fr, rubrique Publications.

Rémunérations, conditions de travail, carrière, laïcité et valeurs républicaines, réformes, pédagogie, vie syndicale... tous les sujets sont abordés dans la Quinzaine universitaire.

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.

LE SNALC : SEUL SYNDICAT REPRÉSENTATIF, NON SUBVENTIONNÉ, INDÉPENDANT

Contrairement aux autres organisations représentatives, le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État. Cela garantit son indépendance. Il n'agit que par les cotisations de ses adhérents et s'est engagé à reverser intégralement à des associations caritatives toute subvention qu'il pourrait percevoir de l'État.

Le SNALC, qui siège au CTM, est représentatif pour tous les agents de l'Éducation nationale, titulaires et contractuels, AESH, AED, enseignants de l'école au supérieur, personnels administratifs, de santé, sociaux, techniques... Le SNALC vous assiste dans vos recours dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère.

	SUBVENTIONS Fonction Publique d'État	SUBVENTIONS EXCEPTIONNELLES Fonction Publique d'État
SNALC	0	0€
ORGANISATION SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'ÉDUCATION NATIONALE		
CFDT	363 034,50 €	33 333,32 €
FO	363 034,50 €	33 333,32 €
CGT	363 034,50 €	33 333,32 €
UNSA	363 034,50 €	33 333,32 €
FSU	181 517,25 €	33 333,32 €
ORGANISATION NON REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE		
CGC (AD)	363 034,50 €	16 666,66 €
CFTC (SNEC)	181 517,25 €	-
SOLIDAIRES (SUD)	181 517,25 €	16 666,66 €

Sources :

Arrêté du 1^{er} avril 2022 - NOR : TFPF2209335A.

Arrêté du 1^{er} août 2018 fixant le montant d'une subvention exceptionnelle versée aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'État - NOR : CPAF1820523A.

Publication obligatoire des comptes annuels des organisations syndicales au Journal Officiel : <http://www.journal-officiel.gouv.fr/osop/>.

ADHÉSION

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE
Cotisation P-EPS : 90€

voir les modalités sur snalc.fr>tarifs

Le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 12^{ème} année consécutive.

CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ

PAR PRÉLÈVEMENTS
MENSUALISÉS SANS FRAIS :
snalc.fr/adhesion/



PAR CARTE BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-carte/



PAR VIREMENT BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-virement/



PAR CHÈQUE :
snalc.fr/uploads/bulletin.pdf



Rendez-vous sur snalc.fr > bouton «adhérer»