



snalc

ÉCOLE

— DOSSIER —
AVANCEMENTS
SANTÉ MENTALE

RESPECT
POUR LES PE

QUINZAINE UNIVERSITAIRE



QUINZAINE UNIVERSITAIRE

LA REVUE MENSUELLE DU SNALC
#1499-1D - MARS 2025

SOMMAIRE

4 ACTUALITÉS DU MOIS

- 4 ▶ **Dépôt de bilan éducatif et faillite sociale**
- 5 ▶ L'accès à la hors-classe facilité en 2025 : réalité ou utopie ?
 - ▶ La classe exceptionnelle : pour qui ?
- 6 ▶ 3 mois de bonification ou comment faire passer la pilule !
 - ▶ Disponibilité : incidences sur la progression de carrière

7 SYSTÈME ÉDUCATIF

- 7 ▶ ENABEE : aperçu de la santé mentale des jeunes élèves
- 8 ▶ Attractivité de la profession : il est temps d'agir concrètement !
 - ▶ Évolution des salaires : où en est-on ?

9 LES PERSONNELS

- 9 ▶ Zoom sur le congé de présence parentale
 - ▶ Du nouveau pour le CPP

10 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 10 ▶ Quelles exceptions au jour de carence ?
 - ▶ Ne l'oubliez pas !

11 COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

12 BULLETIN D'ADHÉSION



snalc.fr

SNALC - 4 RUE DE TRÉVISE - 75009 PARIS

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

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

Imprimé en France par l'imprimerie **Compédit Beaugard s.a.** (61),
labellisée **Imprim'Vert**, certifiée **PEFC** - Dépôt légal 1^{er} trimestre 2025
CP 1025 S 05585 - ISSN 0395 - 6725

Mensuel 14€ - Abonnement 1 an 125€.

ACTUALITÉ

INFO À LA UNE

LE CONGRÈS NATIONAL DU SNALC

se déroulera à la Maison des Associations de Beaune
du 12 au 16 mai 2025.

Il est ouvert à tous les adhérents à jour
de leur cotisation 2024-2025
à l'ouverture du congrès, qui bénéficieront
d'une autorisation
d'absence de droit si nécessaire.

Information et inscription obligatoire sur
snalc.fr/congres-national-beaune-mai-2025

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

ENSEIGNER, UN MÉTIER TOUJOURS MOINS ATTRACTIF

Le **SNALC** accueille sans surprise les chiffres catastrophiques du nombre de candidats aux concours de l'enseignement de cette année, conséquence de l'incurie de gouvernements qui se suivent et se ressemblent.

La crise des recrutements se poursuit; dans le second degré, elle s'aggrave même, avec près de 3 000 candidats en moins. Chez les professeurs des écoles, si le chiffre se stabilise, c'est à un niveau historiquement bas, puisque le nombre de candidats a spectaculairement baissé ces dernières années. Rappelons que le ministère prolonge désormais la période d'inscription aux concours afin de limiter la casse.

Le **SNALC** rappelle que cette grave crise a des conséquences majeures sur le système éducatif : recours massif et structurel à des personnels contractuels auxquels aucune formation réelle n'est donnée, y compris à l'école primaire, ou encore multiplication des absences de longue durée non remplacées.

Pour le **SNALC**, ce n'est ni dans des campagnes de publicité ni dans une diminution des grandes vacances que

réside la solution. Les enseignants sont payés 1 000€ de moins par mois que la moyenne des fonctionnaires de catégorie A dans la fonction publique d'État. Les classes françaises sont parmi les plus chargées d'Europe. L'enquête « bien-être »⁽¹⁾ du ministère lui-même montre la profondeur et la gravité de la crise.

Le **SNALC** réclame donc un plan d'urgence et en appelle à la représentation nationale pour voter une loi de programmation pluriannuelle afin d'assurer le rattrapage salarial auquel les collègues ont droit. Les gouvernements successifs sont trop longtemps restés inactifs, et les très rares mesurées prises n'ont pas empêché la chute du pouvoir d'achat que nous connaissons depuis des dizaines d'années. Une République qui laisse lentement agoniser son École est une République inconséquente. ■

(1) <https://www.education.gouv.fr/bien-etre-au-travail-des-personnels-de-l-education-nationale-des-resultats-stables-en-2023-380559>

Par **Jean-Rémi GIRARD**, président du SNALC,
le 18 février 2025

RESPECT POUR LES PE



Traditionnellement, les professeurs des écoles sont jugés coupables d'être toujours en vacances et de ne pas travailler beaucoup. Grâce à l'investissement du **SNALC**, cette image d'Épinal s'estompe, même si elle n'a pas disparu tout à fait. Nous martelons dans tous les grands médias nationaux la réalité du terrain. Nous combattons les idées reçues avec des faits, des données chiffrées. Nous rappelons la crise actuelle des recrutements : a-t-on déjà vu un métier attractif manquer à ce point de candidats ? Et nous le voyons : ça fonctionne. Le **SNALC** n'oublie jamais que la bataille que nous menons pour la défense des personnels est aussi une bataille de l'opinion, et que marteler la question des salaires, des conditions de travail, est un élément important de ce combat. Car ce ne sont pas nos gouvernants qui vont d'eux-mêmes améliorer la situation, puisqu'ils ne font que la dégrader, ministre après ministre.

Dernier exemple en date : nous sommes désormais coupables d'être malades. À compter du 1^{er} mars 2025, pour les fonctionnaires et les contractuels, les 3 premiers mois de l'arrêt maladie sont désormais indemnisés à hauteur de 90% du traitement indiciaire. Or, les professeurs des écoles ont déjà tendance à ne pas s'écouter assez, et à ne pas écouter assez leur médecin. Beaucoup d'entre vous êtes déjà allés travailler alors que vous étiez malades, et qu'un arrêt maladie était légitime. Même plus besoin de nous culpabiliser : nous nous auto-culpabilisons, faisant passer l'accompagnement d'un élève ou le fait que nous savons que nous ne serons pas remplacés avant notre propre santé. Nous sommes poussés à cela par le stigmate du mot « absentéisme », dont le **SNALC** rappelle inlassablement le sens réel. Non, être malade, être en formation, encadrer un voyage scolaire, ce n'est pas être « absentéiste ».

Dans ce contexte grave, qui dégrade chaque

année un peu plus une institution essentielle à la République, le ministère appuie sur l'accélérateur pour vous gâcher la vie. Le métier d'AESH est sous-payé et maltraité ? Transformons les PIAL en PAS, avec comme objectif quasi avoué de limiter les notifications d'accompagnement, et de demander aux PE de s'adapter à cette absence d'adaptation. Vous aspirez à un peu de stabilité ? Changeons les programmes de français et de mathématiques pour des versions certes annuelles, mais tellement corsetées que la liberté pédagogique n'y est plus qu'une lointaine idée. Ah, et on va changer le socle commun, aussi : visiblement, on a du temps à perdre. Et que les directions d'école n'oublient pas de prendre en charge le dossier de l'amiante en plus de tous les autres, et ce sans temps ni formation, bien entendu.

Face à cette politique à courte vue, qui ne s'attaque pas à l'essentiel car cela coûterait de l'argent sans se rendre compte que ne pas s'y attaquer va en coûter beaucoup plus à terme à l'État, le **SNALC** dit que ça suffit. Ça suffit d'être la cinquième roue du carrosse « fonction publique » alors que nous sommes essentiels à notre pays, comme l'épisode du covid l'a rappelé. Ça suffit d'avoir des catégories A payées 1 000 euros de moins par mois que la moyenne. Ça suffit de recourir à la contractualisation pour masquer le manque d'attractivité. Ça suffit le mépris. C'est pourquoi, par nos congrès thématiques, par notre accompagnement individuel, par notre présence médiatique, par le développement de notre cellule juridique, nous vous apportons des armes pour vous défendre. Nous ne nous laissons pas distraire par les colifichets d'un dialogue social de façade. Pour vous, nous nous battons. Et nous continuerons à nous battre. ■

*Le président national, Jean-Rémi GIRARD,
Paris, le 14 mars 2025*



DÉPÔT DE BILAN ÉDUCATIF ET FAILLITE SOCIALE

Par **Christophe GRUSON**, secrétaire national du SNALC chargé du premier degré

Il semble bien loin le temps des préparatifs des Jeux Olympiques, lorsque notre pays dépensait sans retenue pour impressionner le monde et démontrer son savoir-faire. La rentrée de septembre l'a brutalement ramené à la réalité, avec une dette nationale qui alimente toutes les discussions.

Pour réduire les dépenses de l'État, tous les moyens sont étudiés, mais la fonction publique est en ligne de mire, avec, au premier plan, l'Éducation nationale, qui compte 1 million d'enseignants, soit la plus grande entreprise de France. Cela fait des années que des abus, des dépenses superflues et, surtout, le rapport coût-bénéfice des agents de la fonction publique sont dénoncés.

S'il existe des dépenses inutiles et des abus dans l'Éducation nationale, il suffit de jeter un œil à la fiche de paie des professeurs des écoles pour comprendre que ces derniers n'en bénéficient aucunement. Bien au contraire, ils en paient souvent le prix. Pour le **SNALC**, les enseignants ne devraient pas être, encore une fois, les cibles de sacrifices supplémentaires, mais force est de constater que c'est précisément ce qui se passe.

Les récentes décisions au sein des instances académiques (mesures de carte scolaire, mise en place des PAS, suppression des BDFC ...), justifiées par des besoins d'uniformisation ou d'amélioration

du système, visent en réalité à réduire les coûts, et ce sont les enseignants qui en font les frais. Ainsi, les petits avantages propres à certains départements, comme des aménagements spécifiques facilitant la direction d'école, disparaissent. Partout, on élargit les missions, on réduit les décharges horaires, on ferme des postes, on ferme des classes ou on fusionne des écoles. Faire « plus avec moins » pour grappiller des ETP (équivalents temps plein) semble le nouveau mot d'ordre. Or, l'école est déjà au bord du dépôt de bilan éducatif et en pleine faillite sociale. Aujourd'hui, le désenchantement de la profession est tel que ce métier autrefois valorisant est devenu, en quelques décennies, l'un des moins attractifs, voire l'un des plus repoussants.

Dans ce contexte déjà morose, viennent s'ajouter de petites mesures qui passent le plus souvent inaperçues, mais qui impactent le pouvoir d'achat des enseignants. Dernièrement, le maintien intégral du salaire pendant les trois premiers mois d'un congé maladie ordinaire s'est réduit à 90 %, alors que la prise en charge de la protection sociale complémentaire par

notre employeur n'est toujours pas passée à 50 % (les complémentaires santé ayant pourtant augmenté). Quant à la garantie individuelle du pouvoir d'achat, qui compensait les retards dans les avancements d'échelon, elle a été purement et simplement supprimée pour 2025. Pendant que ces restrictions budgétaires s'amoncellent, alourdissant systématiquement des conditions de travail déjà éprouvantes, des dépenses qui pourraient être évitées persistent : groupes de travail coûteux, formations inefficaces et évaluations superflues, ainsi que des projets sans réelle valeur ajoutée.

L'acharnement sur la profession ne s'arrête pas là, car la réforme des retraites qui s'annonce inquiète encore davantage. Le **SNALC** tire la sonnette d'alarme : la situation du métier d'enseignant est déjà critique. Continuer à réduire le pouvoir d'achat et ajouter des contraintes à un métier difficile pousse l'école dans le précipice. C'est la société tout entière qui en paiera le prix. Il est impératif de replacer l'école au centre des priorités nationales. L'état actuel de la société reflète la lente dégradation de notre système éducatif. La baisse du niveau des élèves n'est que la conséquence de l'acharnement que subit l'école depuis des années. Reconstruire un avenir serein dans une société protégée et prospère ne pourra se faire qu'en reconstruisant une école exigeante et de qualité, recentrée sur sa mission première : l'instruction. ■

L'ACCÈS À LA HORS-CLASSE FACILITÉ EN 2025 : RÉALITÉ OU UTOPIE ?

Par **Sylvie CAZAUX**, SNALC premier degré

Le taux de PE promu à la hors-classe a connu une progression régulière ces dernières années, passant de 18 % en 2021 à 23 % des promouvables en 2025. Cette progression permet aux PE, en théorie, d'accéder plus rapidement au 2^d grade. Mais la théorie n'est pas une science exacte et la pratique peut se révéler source de surprises, bonnes ou mauvaises.

LA HORS-CLASSE POUR TOUS, VRAIMENT ?

Si les nouvelles lignes directrices de gestion ministérielles¹ proclament que la hors-classe est un « grade de débouché », il ne faut pas oublier de lire les « petites lignes » : les PE qui pourront effectivement accéder à la hors-classe avant leur départ en retraite seront ceux qui auront déroulé une « carrière complète ». Rien n'est certain pour ceux qui ont rejoint le métier tardivement ou qui ont connu des périodes de disponibilité².

Par ailleurs, l'IA-DASEN peut décider de s'opposer à la promotion à la hors-classe :

un rapport motivé doit alors être communiqué au PE.

UNE ACCÉLÉRATION DE CARRIÈRE À VITESSE VARIABLE

Si le plus grand nombre devrait, à terme, accéder à la hors-classe, tous n'y parviendront pas au même rythme.

En effet, plusieurs paramètres entrent en ligne de compte³ : l'ancienneté dans l'échelon et l'appréciation permettent de définir un barème. Ce dernier évolue chaque année au regard de l'ancienneté dans la plage d'appel et le PE concerné s'approche ainsi régulièrement du barème nécessaire pour changer de grade.

Mais si l'ancienneté est une part non négligeable du barème, les points correspondant aux appréciations les plus favorables permettent souvent une promotion accélérée. Ainsi, un PE au 10^e échelon pourra être promu plus rapidement qu'un PE au 11^e échelon, avec une moins bonne appréciation.

En cas d'égalité de barème, des critères de départage seront appliqués



© Freepik - Cookie Studio

(ancienneté dans le corps, le grade...).

Enfin, une attention particulière est portée aux PE qui arrivent en fin de carrière et une répartition des promotions correspondant à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables doit être respectée.

Pour le **SNALC**, la hors-classe ne doit pas rester un grade de débouché, mais bien devenir un grade intermédiaire, compte tenu du fait que les carrières des PE sont de plus en plus longues. ■

(1) <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Special7/MENH2433741X>

(2) <https://snalc.fr/disponibilite-incidences-sur-la-progression-de-carriere/>

(3) <https://snalc.fr/promotion-a-la-hors-classe-des-professeurs-des-ecoles/>

LA CLASSE EXCEPTIONNELLE : POUR QUI ?

Par **Véronique MOUHOT**, SNALC premier degré

En 2025, le ratio de promotions à la classe exceptionnelle sera de 29 % parmi les PE promouvables. Ce 3^e grade est le plus espéré et attendu par les professeurs des écoles car leurs salaires restent faibles et les heures supplémentaires sont extrêmement difficiles à effectuer dans une semaine de 24 h d'enseignement et 108 h qui empiètent largement sur le temps libre. Qui sera concerné ?

QUI PEUT ESPÉRER CETTE PROMOTION EN 2025 ?

Pour être éventuellement promu à la classe exceptionnelle – le 3^e grade –, il faut en premier lieu être au 2^e grade (à la hors-classe).

Ensuite, il faut être « promouvable ». Les professeurs des écoles promouvables à la classe exceptionnelle 2025 sont ceux qui

auront atteint au moins le 5^e échelon de la hors-classe au 31 août 2025.

Et enfin, il faut également être en position d'activité, mais le détachement, le congé parental et la disponibilité (sous conditions) sont aussi pris en compte.

QUI DÉCIDE DE LA PROMOTION ?

C'est désormais l'IEN qui décide principalement de la promotion à la classe exceptionnelle. Il émet un avis qui peut favoriser ou pas - disons-le clairement - l'avancement de grade.

Son avis se décline en 3 formes :

- ▶ Défavorable ;
- ▶ Favorable ;
- ▶ Très favorable.

Puis, c'est l'IA-DASEN qui arrête la liste de promus, en regardant en premier lieu les avis Très favorables.

QUELS AVANTAGES FINANCIERS ?

Les PE au 6^e échelon de la hors-classe ou

au 7^e depuis moins de 3 ans bénéficient d'un gain financier plus ou moins avantageux en passant au 4^e échelon de la classe exceptionnelle (respectivement +118 et +44 euros brut).

En revanche, un PE au 5^e échelon de la hors-classe depuis plus de 2 ans et demi, promu à l'échelon 4 de la classe exceptionnelle au 1^{er} septembre 2025, voit son salaire augmenter de 329,83 euros brut, ce qui est tout sauf négligeable. De même, un PE au 7^e échelon depuis plus de 3 ans – ce dernier n'ayant pas de durée définie – gagnera 339 euros brut supplémentaires en passant à la classe exceptionnelle.

Le **SNALC** continue de dénoncer le manque de transparence de ces nouvelles modalités d'accès au 3^e grade et l'impossibilité d'exercer un recours sur l'avis de l'IEN. ■

Pour plus d'informations et de données chiffrées : <https://snalc.fr/promotion-a-la-classe-exceptionnelle-des-professeurs-des-ecoles/>

3 MOIS DE BONIFICATION OU COMMENT FAIRE PASSER LA PILULE !

Par **Julien LEFÈVRE**, SNALC premier degré

Dans le prolongement de la loi Rilhac, le **décret du 14 août 2023¹** a renforcé les missions des directeurs et directrices d'école, relatives au pilotage pédagogique de leur école. Il a également instauré une évaluation de la fonction de direction et une bonification d'ancienneté de 3 mois – comme compensation – à l'issue de chaque année de bons et loyaux services.

Cette bonification est bien évidemment appréciable, même si elle ne constitue pas en soi un véritable rattrapage salarial. Néanmoins il est important de préciser que pour **bénéficier de ces 3 mois d'ancienneté, il faut être nommé sur une direction ou en assurer les fonctions pendant un an de manière**

continue. Ce dispositif ayant débuté en septembre 2023, et n'étant pas rétroactif, l'ancienneté de direction antérieure ne peut pas être prise en compte.

Ces 3 mois de bonification sont cumulables après chaque année de service pour prétendre à un avancement à l'échelon suivant



plus rapidement, ce qui peut représenter un véritable avantage financier sur le long terme. Mais attention, la prise en compte de ces trois mois ne se fait qu'à la date du

changement d'échelon à l'ancienneté (dans sa durée réglementaire). La date de promotion sera alors modifiée rétroactivement, ce qui donnera lieu à un rattrapage financier.

Le **SNALC** déplore les limites de ce dispositif et c'est en cela que la pilule reste difficile à avaler : les enseignants qui assurent la fonction de direction doivent l'assumer une année scolaire entière sans discontinuer - et ce pendant plusieurs années - s'ils veulent en tirer réellement profit.

De plus, **cette bonification ne s'applique ni aux changements de grade – soumis à un barème ou un avis –, ni aux « chevrons » du 5^e échelon de la classe exceptionnelle.** L'accélération ne s'applique donc qu'au sein de chaque grade.

Le **SNALC** recommande la plus grande vigilance à chaque changement d'échelon et d'autant plus si ce changement d'échelon précède de peu ou coïncide avec un départ à la retraite. Contacter son gestionnaire pour vérifier la prise en compte de son dû est vivement conseillé. ■

(1) Décret n° 2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs d'école – Légifrance

DISPONIBILITÉ : INCIDENCES SUR LA PROGRESSION DE CARRIÈRE

Par **Sylvie CAZAUX**, SNALC premier degré

Lorsqu'un professeur fait le choix de demander une disponibilité, il doit savoir qu'en cas d'acceptation, il cessera totalement ses fonctions, perdra son poste ainsi que sa rémunération. Néanmoins, le SNALC précise que l'avancement d'échelon et de grade peut, lui, être maintenu sous certaines conditions.

DISPONIBILITÉ DE DROIT OU SUR AUTORISATION
La disponibilité accordée de droit aux professeurs ne peut l'être que dans 5 cas bien précis :

- ▶ pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ;
- ▶ pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la pré-

- sence d'une tierce personne ;
- ▶ pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'enseignant ;
- ▶ pour l'adoption d'un enfant ;
- ▶ pour exercer un mandat d'élu local.

Elle peut être accordée sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise, faire des études ou recherches présentant un intérêt général ou pour convenances personnelles.

DISPONIBILITÉ ET AVANCEMENT
Dans la majorité des cas, le professeur en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

Le code général de la fonction publique¹ précise néanmoins que celui qui cesse son activité pour élever un enfant les conserve pendant 5 ans, au maximum,

cette période étant assimilée à des services effectifs.

Il en est de même pour celui **qui exerce une activité professionnelle** pendant sa disponibilité, qu'elle soit salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou partiel (sous conditions).

Si la disponibilité permet d'arrêter totalement son activité pour se consacrer à d'autres projets, son incidence sur la carrière – et la retraite – est loin d'être anodine. D'autres options existent pour réduire le temps de travail et sont à considérer. Le **SNALC** rappelle que la demande de disponibilité est à renouveler chaque année. ■



(1) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI00004425634

ENABEE : APERÇU DE LA SANTÉ MENTALE DES JEUNES ÉLÈVES

Par **Claire LE FOUEST**, SNALC premier degré

En 2022, suite à la crise sanitaire liée à la COVID-19, a été lancée la première enquête à grande échelle sur la santé mentale et le bien-être des enfants de 3 à 6 ans scolarisés en maternelle. Le 9 décembre 2024, le SNALC a participé à une réunion dédiée à la présentation des premiers résultats de cette étude Enabee (Étude Nationale sur le Bien-Être des Enfants), réalisée sous l'égide de Santé publique France.

OBJECTIFS

Cette étude cherche à estimer la fréquence des troubles émotionnels, oppositionnels et d'inattention/hyperactivité chez les jeunes enfants. Elle a également pour but d'évaluer leur bien-être général et de mesurer leur recours aux soins pour des problèmes de santé mentale.

MÉTHODOLOGIE

L'enquête a été réalisée en 2022 dans 246 écoles, sélectionnées parmi 438 établissements. Au total, elle a concerné 9038 enfants. Les données ont été recueillies à l'aide de questionnaires renseignés par les enseignants et les parents. Pour évaluer les difficultés des enfants et leur bien-être, des outils standardisés comme le SDQ (Strengths and Difficulties Questionnaire) et le Kiddy-Kindl ont été utilisés.

RÉSULTATS CLÉS

L'étude révèle que 8,3% des enfants de 3 à 6 ans présentent au moins un trouble probable affectant leur vie quotidienne. Parmi ces troubles, les plus fréquents sont les troubles oppositionnels (5,9%), suivis des troubles émotionnels (1,8%) et des troubles d'inattention/hyperactivité (1,9%). Il est à noter que les garçons sont plus touchés (11,3%) que les filles (5,2%).

Environ un tiers des enfants présentant des troubles probables ont consulté un professionnel de santé mentale l'année précédant l'étude. De plus, 13% des enfants ont consulté pour des troubles psychologiques ou des difficultés d'apprentissage.

Quant au bien-être, les scores moyens varient de 78,1 pour le bien-être familial à 88,5 pour le bien-être émotionnel, sur une

échelle de 0 à 100. Peu de différences sont observées entre garçons et filles concernant le bien-être global.

ANALYSE ET INTERPRÉTATION

Les résultats révèlent une divergence entre les évaluations des enseignants et des parents, soulignant la difficulté d'apprécier les comportements des enfants dans des contextes différents. Les chercheurs insistent sur la prudence dans l'interprétation des données, précisant que ces résultats ne sont pas des diagnostics cliniques, mais des représentations épidémiologiques. De plus, à cet âge, les troubles émotionnels et comportementaux peuvent évoluer rapidement et être influencés par la perception des adultes.

PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Les rapporteurs estiment qu'il est essentiel de renforcer les compétences psychosociales (CPS) des enfants pour prévenir l'apparition de troubles dès la petite enfance. Santé publique France prévoit de déployer des outils pour soutenir leur développement. L'étude recommande également d'améliorer l'accompagnement en

santé mentale afin de mettre en place des actions précoces et prévenir des impacts à long terme. Enfin, le suivi longitudinal permettra d'ajuster les politiques publiques et d'observer les évolutions des indicateurs de bien-être des enfants. Des éditions futures de l'étude sont prévues pour suivre l'évolution du bien-être des enfants et affiner les stratégies d'intervention.

FORCES ET LIMITES

Cette étude avancée est importante, car elle fournit un premier aperçu national de la santé mentale des jeunes enfants, fournissant des bases solides pour aider au développement de politiques publiques adaptées. Sa méthodologie est rigoureuse et repose sur des outils validés. Cependant, certaines limites doivent être prises en compte, notamment un taux partiel de non-réponse et des divergences dans les évaluations entre parents et enseignants. Une interprétation prudente des résultats est donc nécessaire.

Pour les éditions futures de l'étude, le **SNALC** a suggéré d'intégrer la notion de bien-être en lien avec le nombre d'élèves par classe, une proposition qui devrait être prise en considération. ■

<https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2024/sante-mentale-des-enfants-de-3-a-6-ans-sante-publique-france-publie-de-nouveaux-resultats-de-l-etude-enabee>



ATTRACTIVITÉ DE LA PROFESSION : IL EST TEMPS D'AGIR CONCRÈTEMENT !

Par Ange MARTINEZ, SNALC premier degré

Le SNALC ne cesse de le répéter : le métier de professeur des écoles n'attire plus en 2025, tant le quotidien est marqué par la surcharge et les embûches nombreuses. Que reste-t-il comme levier pour attirer les jeunes recrues et dissuader les anciens de quitter le navire ?

LES ARGUMENTS MANQUENT

En effet, la profession n'attire plus. Quand les 44 heures hebdomadaires reconnues par le ministère tempèrent l'argument des vacances (celles-ci étant pour une part non négligeable utilisées à des fins de préparation des cours), que reste-t-il pour encourager les jeunes recrues à se présenter au concours et les anciens à rester ? Pas grand-chose, il faut bien se l'avouer. Si ce phénomène ne touche pas que les professeurs des écoles mais l'ensemble de la fonction publique, c'est que la stabilité de l'emploi

n'est plus le Saint Graal non plus. Pour preuve, 15 % des postes offerts aux différents concours de la fonction publique d'État étaient non pourvus en 2022 selon France Stratégie, qui a publié en décembre 2024 les résultats d'une étude¹ visant à expliquer et endiguer ce phénomène de désaffection. Cette situation se dégrade depuis une quinzaine d'années. L'étude



DES PISTES À METTRE EN ŒUVRE RAPIDEMENT

Il apparaît tout d'abord essentiel, toujours selon France Stratégie, d'articuler l'ensemble des leviers identifiés que sont l'amélioration de l'image, la reconnaissance, l'évolution de carrière, la rémunération, la qualité de l'emploi et des conditions d'exercice. Tout cela, le **SNALC** le réclame de façon concrète depuis des années. Pour ne parler que de revalorisation, on se rend compte à quel point ce ne fut qu'une mascarade concernant les professeurs des écoles déjà en poste. Cette étude de France Stratégie propose des pistes d'action : il ne faudrait pas qu'elles en restent à l'état de vœux pieux. La stabilité de l'emploi ne suffit plus à retenir les agents et des années d'inaction rendent les mesures urgentes. Le **SNALC** n'a pas attendu cette étude pour tirer la sonnette d'alarme : s'il avait été écouté en temps et en heure, la profession n'aurait pas, aujourd'hui, des allures de repoussoir. ■

(1) <https://www.strategie.gouv.fr/publications/travailler-fonction-publique-defi-de-lattractivite>

ÉVOLUTION DES SALAIRES : OÙ EN EST-ON ?

Par Christelle TRAPPLER, SNALC premier degré

La note 24.51 de la DEPP de décembre 2024¹ revient sur l'évolution des salaires des enseignants titulaires entre 2021 et 2022. Elle dresse un état des lieux et apporte un éclairage sur les conditions salariales des PE. Le **SNALC** a relevé les grandes lignes de ce rapport dont les perspectives ne sont, évidemment, pas réjouissantes.

L'ÉTAT DES LIEUX

L'année 2022 se caractérise par une revalorisation salariale comprenant le dégel du point d'indice (+ 3,5 % au 1^{er} février 2022) et une augmentation de la prime d'attractivité. Les salaires ont

ainsi augmenté en moyenne de 3,7 % durant l'année. Cependant, compte tenu de la forte inflation (5,2 % au cours de l'année), le salaire net moyen recule de 1,4 % en euros constants.

DES SALAIRES ENCORE INFÉRIEURS À CEUX DES PROFESSEURS DU SECOND DEGRÉ

Si on regarde la situation des PE, on constate que les écarts se creusent à leur désavantage. En effet, leurs salaires sont, sans surprise, inférieurs à ceux des autres enseignants pour des raisons structurelles. Ils sont proportionnellement moins nombreux en hors-classe et en classe exceptionnelle, ils n'ont pas toute facilité pour effectuer des heures supplémentaires et ils

perçoivent moins de primes que les professeurs du second degré.

DES ÉVOLUTIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE CONTRASTÉES

Individuellement, le salaire des enseignants sur les deux années observées n'évolue pas systématiquement de la même manière : « 40 % d'entre eux connaissent une hausse de leur salaire net en euros constants, 16 % voient leur salaire stagner et 44 % leur salaire diminuer ».



Ces évolutions sont liées à des changements de situations individuelles (promotions, temps partiel...) et lorsqu'ils ne bénéficient pas d'évolution de corps, grade, échelon et rythme de travail, la moitié des enseignants enregistre une baisse annuelle de 1,5 % du salaire net.

Depuis 2022, les mesures de « revalorisation pour les PE » sont restées très limitées (+ 1,5 % du point d'indice en 2023, + 5 points d'indice en 2024, augmentation progressive des promus à la hors classe). L'absence de rattrapage salarial constamment revendiqué par le **SNALC**, dans le contexte d'inflation actuel, va donc naturellement accentuer la perte de pouvoir d'achat subie par les PE. ■

(1) <https://www.education.gouv.fr/evolution-du-salaire-des-enseignants-titulaires-entre-2021-et-2022-416004>



ZOOM SUR LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Par **Mickaël LINSEELE**, SNALC premier degré

Le Code général de la fonction publique (article L 632-1)¹ dispose que le congé de présence parentale (CPP) est accordé de droit au parent d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap «présentent une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants». Le SNALC apporte de la clarté sur ce CPP.

COMMENT EN FAIRE LA DEMANDE ?

Le CPP peut être requis à tout moment sur simple demande écrite anticipée de 15 jours, précisant la modalité choisie ainsi que les dates prévisionnelles de congé, en s'adressant à l'IA-DASEN sous couvert de l'IEN. Le certificat médical (sous pli confidentiel) qui accompagne cette demande doit attester de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap nécessitant la présence soutenue du parent. Il précise également la durée prévisible du traitement.

En cas d'urgence, le congé peut débiter immédiatement et la transmission du certificat devra se faire sous 15 jours.

QUELLE DURÉE ?

Ce congé est fixé à 310 jours ouvrés maximum sur une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie. Il peut être fractionnable ou pris sous la forme d'un temps partiel.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Le PE n'est pas rémunéré pendant les jours d'absence en classe mais perçoit des allocations journalières de présence parentale (AJPP) versées par la CAF². Le montant de l'allocation est de 65,80€ par jour et 32,90€ pour une demi-journée. L'AJPP peut être versée simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois. Un complément mensuel de 126,20€ est prévu si des dépenses sont liées à l'état de santé de l'enfant sous conditions : les ressources du foyer ne doivent pas dépasser certains plafonds et la perception de l'AJPP ne doit pas être interrompue ou en fin de droits.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour le calcul des droits à l'avancement, la promotion et la formation.

Le temps passé en CPP est pris en compte dans le calcul de la durée des services valable pour la retraite dans la limite de 3 ans par enfant si celui-ci est né ou a été adopté à partir de 2004.

ET À LA FIN DU CPP ?

À la fin de la durée fixée par le certificat médical, en cas de rechute ou de récidence pour la même pathologie, le congé peut être prolongé ou réouvert pour une nouvelle durée, sur présentation d'un nouveau certificat médical, toujours dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date de début du droit à congé.

COMMENT L'INTERROMPRE ?

Il est possible d'interrompre avant son terme le CPP en informant la DSDEN au moins 15 jours avant, dans les cas suivants :

- ▶ la présence des parents n'est plus indispensable ;
- ▶ à la suite d'une diminution importante des ressources ;
- ▶ en cas de décès de l'enfant.

Le **SNALC** précise que la DSDEN peut procéder à un contrôle pour s'assurer que le congé est bien dédié aux soins de l'enfant. À défaut, l'administration peut mettre fin à celui-ci. ■

(1) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044424924

(2) <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-de-presence-parentale-ajpp>

DU NOUVEAU POUR LE CPP

Les modalités de mise en œuvre du renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale ont été assouplies à la suite du décret n° 2024-78 du 2 février 2024¹.

Jusqu'alors, pour pouvoir bénéficier du renouvellement au titre de la même pathologie, un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical était indispensable selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3² du Code de la sécurité sociale.

Désormais le service de contrôle médical n'intervient plus dans l'acceptation. Lors de la demande de renouvellement adressée à l'IA-DASEN sous couvert de l'IEN, le PE doit uniquement joindre un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant concerné. Ce certificat doit indiquer la poursuite de soins contraignants et la nécessité d'une présence soutenue du parent aux côtés de l'enfant.

Pour le **SNALC**, cette nouveauté était indispensable, la démarche de renouvellement en est grandement facilitée. ■

(1) <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049085176>

(2) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156179/#LEGISCTA000006156179

QUELLES EXCEPTIONS AU JOUR DE CARENCE ?

Par **Élise BOZEC-BARET**, secrétaire nationale du SNALC chargée des conditions de travail et du climat scolaire

Lors d'un congé de maladie ordinaire, les agents publics subissent une journée de carence : ils ne sont rémunérés qu'à partir du deuxième jour de leur arrêt. Cette mesure injuste et inefficace a été dénoncée récemment à nouveau par le SNALC entre autres, lorsqu'il a été envisagé d'allonger cette carence à trois jours. C'est l'occasion de rappeler quelles sont, dans la réglementation actuelle, les exceptions au jour de carence.

- E**n effet, il n'y a pas de jour de carence pour un congé de maladie :
- ▶ s'il suit un premier congé pour la même affection, pris dans les 48 heures ;
 - ▶ s'il a lieu entre la déclaration d'une grossesse et avant le début du congé de maternité ;
 - ▶ s'il est accordé au titre d'une affection de longue durée (ALD) pour laquelle un jour de carence a déjà été appliqué dans les trois ans qui précèdent ;
 - ▶ s'il fait suite à une fausse couche avant la 22^e semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pour motif médical ;

- ▶ s'il est requalifié en un autre type de congé maladie, par exemple : congé de longue ou grave maladie, pour accident de service ou accident du travail, maladie professionnelle, etc. ;
- ▶ s'il intervient dans les 13 semaines après le décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente ;
- ▶ s'il est dû à un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Le **SNALC** vous recommande d'être attentif au respect de vos droits si vous êtes dans l'une de ces situations. Voici quelques conseils.

Tout d'abord, le médecin qui remplit l'arrêt de travail doit, dans certains de ces cas, cocher une case (par exemple : en rapport avec une ALD) : assurez-

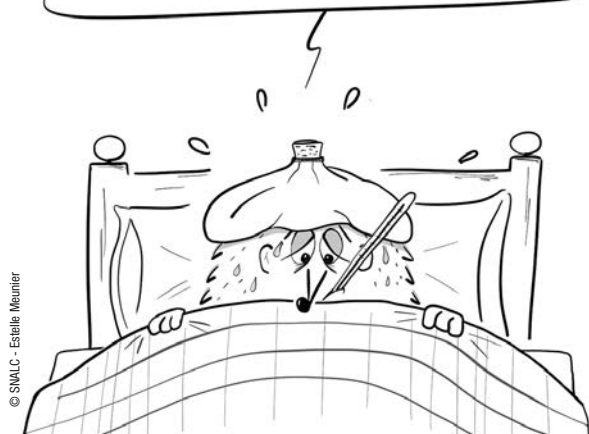
vous que cela n'a pas été oublié. Pour les agents contractuels, qui envoient les deux premiers volets de leur arrêt à la CPAM et ne remettent à l'administration que le volet 3 qui ne comporte pas ces informations, n'hésitez pas à lui fournir également une copie du volet 2.

Enfin, vérifiez bien ensuite sur vos fiches de paye qu'aucun jour de carence ne vous a été retiré, et si c'est le cas, n'hésitez pas à réclamer votre dû, si besoin avec l'aide du SNALC.¹ ■

(1) <https://snalc.fr/contact/>

VŒU AU PIEU

S'IL VOUS PLAÎT,
PAS TROIS JOURS DE CARENCE !



© SNALC - Estelle Meunier

NE L'OUBLIEZ PAS !

Au BOEN n° 26 du 27 juin 2024 :

- ▶ Emplois et procédure d'affectation dans les établissements d'enseignement supérieur – Année 2025.

Au BOEN n° 47 du 12 décembre 2024 :

- ▶ Calendrier et modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2025 d'avancement de grade et de corps (personnels du second degré).

Au BOEN n° 1 du 2 janvier 2025 :

- ▶ Détachement des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale auprès d'une administration ou d'un établissement public de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, ou dans le monde associatif – Année scolaire 2025-2026.

Au BOEN n° 5 du 30 janvier 2025 :

- ▶ Accueil par voie de détachement, renouvellement de détachement, intégration et recrutement par liste d'aptitude dans le corps des personnels de direction à la rentrée 2025.

Au BOEN n° 6 du 6 février 2025 :

- ▶ Simplification des modalités de gestion des retraites – Fin de la demande de radiation des cadres.

Au BOEN n° 8 du 20 février 2025 :

- ▶ Liste des CPGE scientifiques, économiques et commerciales et littéraires pour l'année universitaire 2025-2026.
- ▶ Liste des classes préparant au diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) dont le fonctionnement est autorisé pour l'année universitaire 2025-2026.

Mars-avril 2025 :

- ▶ Saisie des vœux pour le mouvement intra-académique et le mouvement intra départemental. Calendriers variables selon les académies et les départements.

COORDONNÉES DES RESPONSABLES ACADÉMIQUES

AIX - MARSEILLE Mme Dany COURTE	SNALC - Sébastien LECOURTIER, Les terrasses de l'Adroit, Bât A N 380, Rue Reine des Alpes, 04 400 BARCELONNETTE aix-marseille@snalc.fr - http://www.snalc.org/ - 06 83 51 36 08 - 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
AMIENS M. Philippe TREPAGNE	SNALC - 14 rue Edmond Cavillon, 80270 AIRAINES - amiens@snalc.fr - https://snalc-amiens.fr/ - 07 50 52 21 55
BESANCON M. Sébastien VIEILLE	SNALC - 31 rue de Bavans, 25113 SAINTE-MARIE besancon@snalc.fr - https://snalc-besancon.fr/ - 06 61 91 30 49
BORDEAUX Mme Christiane REYNIER	SNALC - 68 rue de Grélot, 47300 VILLENEUVE SUR LOT - bordeaux@snalc.fr - snalcbordeaux.fr - Présidente (Christiane REYNIER) : 06 37 66 60 63 secrétaire (Jean THIL) : 07 62 55 48 32 - 1 ^{er} degré : Mickael Linseele - 06 12 23 18 23
CLERMONT-FERRAND M. Olivier TON THAT	SNALC - Rue du Vieux Pavé - 03160 BOURBON L'ARCHAMBAULT - clermont@snalc.fr - 09 84 46 65 29 - 06 75 94 22 16 - https://snalc-clermont.fr/ Vice-président : Jean-Marc Fournier (professeur des écoles) - clermont-1d@snalc.fr - 06 31 04 61 15
CORSE M. Pierre-Dominique RAMACCIOTTI	SNALC - M. Ramacciotti - 3 rue de Solferino - 20000 AJACCIO - 06 11 27 16 35 - corse@snalc.fr - p.ramacciotti@snalc.fr
CRÉTEIL M. Loïc VATIN	SNALC S3 CRÉTEIL - SNALC - 4 RUE DE TRÉVISE - 75009 PARIS creteil@snalc.fr - https://snalc-creteil.fr/ - 07 82 95 41 42 - 06 22 91 73 27
DIJON M. Maxime REPERT	SNALC - Maxime REPERT, 1 rue de la Bouzaize, 21200 BEAUNE dijon@snalc.fr - https://snalc-dijon.fr/ - 06 60 96 07 25 (Maxime REPERT) - 06 88 48 26 79 (Arnaud GUEDENET)
GRENOBLE Mme Anne MUGNIER	SNALC - Anne MUGNIER - 71 Chemin de Seylard, 74150 HAUTEVILLE-SUR-FIER grenoble@snalc.fr - www.snalcgrenoble.fr - 07 50 83 34 92 (Anne MUGNIER) - 06 59 98 74 56 (Nicolas BERTHIER)
LA RÉUNION - MAYOTTE M. Guillaume LEFÈVRE	SNALC - 375 rue du Maréchal Leclerc, 97400 ST-DENIS DE LA RÉUNION 02 62 21 37 57 - 06 92 611 646 - lareunion-mayotte@snalc.fr - www.snalc-reunion.com
LILLE M. Benoît THEUNIS	SNALC - 6 rue de la Metairie, 59270 METEREN - lille@snalc.fr - http://snalc.lille.free.fr - 09 79 18 16 33 - 03 20 09 48 46 - 03 28 62 37 78
LIMOGES M. Frédéric BAJOR	SNALC - La Mazaudon, 87240 AMBAZAC limoges@snalc.fr - snalc.limoges.free.fr - 06 15 10 76 40 - Entrée dans le métier : 06 13 87 35 23 - 1 ^{er} degré : 06 89 32 68 09
LYON M. Christophe PATERNA	SNALC - 61 allée Font Bénite, 42155 SAINT LÉGER SUR ROANNE lyon@snalc.fr - https://snalc-lyon.fr/ - 06 32 06 58 03
MONTPELLIER M. Karim EL OUARDI	SNALC - 15 rue des écoles laïques, 34000 MONTPELLIER - montpellier@snalc.fr - snalcmontpellier.fr - 06 43 68 52 29 Vice-présidente : Jessica BOYER - 06 13 41 18 31 - Secrétaire : Philippe Schmitt - 06 46 63 38 06
NANCY - METZ Mme Solange DE JESUS	SNALC - 3 avenue du XX^{ème} Corps, 54000 NANCY - nancy-metz@snalc.fr - https://snalc-nancymetz.fr/ - 06 69 08 89 98 - 06 67 54 63 10
NANTES M. Hervé RÉBY	SNALC - 38 rue des Ecochoirs, 44000 NANTES nantes@snalc.fr - https://snalc-nantes.fr/ - 07 71 60 39 58 - 06 41 23 17 29 - Secrétaire : Olivier MOREAU
NICE Mme Dany COURTE	SNALC - 25 avenue Lamartine, Les princes d'Orange, Bât. B, 06600 ANTIBES nice@snalc.fr - www.snalcnice.fr - 06 83 51 36 08 - Secrétaire : Françoise TOMASZYK - 04 94 91 81 84
NORMANDIE M. Nicolas RAT-GIRAULT	SNALC - 4 Square Jean Monnet, 76240 BONSECOURS - normandie@snalc.fr - https://snalc-normandie.fr/ - 06 73 34 09 69 Secrétaire académique : Jean LÉONARDON - 06 88 68 39 33
ORLÉANS - TOURS M. François TESSIER	SNALC - 21 bis rue George Sand, 18100 VIERZON - orleans-tours@snalc.fr - https://snalc-orleanstours.fr/ - 06 47 37 43 12 - 02 38 54 91 26
PARIS M. Krisna MITHALAL	SNALC Académie de Paris - 30 rue du Sergent Bauchat, 75012 PARIS - paris@snalc.fr - https://snalcparis.org/ Président : Krisna MITHALAL - 06 13 12 09 71 - Vice-présidente : Fabienne LELOUP - 06 59 96 92 41
POITIERS M. Toufic KAYAL	SNALC - 15 rue de la Grenouillère, 86340 NIEUIL L'ESPOIR poitiers@snalc.fr - https://snalc-poitiers.fr/ - 06 75 47 26 35 - 05 49 56 75 65
REIMS Mme Eugénie DE ZUTTER	SNALC - 59 D rue de Bezannes, 51100 REIMS - reims@snalc.fr - https://snalc-champagne.fr/ - Ardennes : 06 66 33 42 70 - Aube : 06 10 79 39 88 - Haute-Marne : 06 32 93 98 45 - Marne : 06 67 62 91 21
RENNES M. Patrick PEREZ	SNALC - 3 rue Monseigneur Lebreton, 22130 PLÉVEN - rennes@snalc.fr - www.snalcrennes.org - 07 65 26 17 54
STRASBOURG M. Jean-Pierre GAVRILOVIĆ	SNALC - 303 route d'Oberhausbergen, 67200 STRASBOURG strasbourg@snalc.fr - https://snalc-strasbourg.fr/ - 07 81 00 85 69 - 06 41 22 81 23
TOULOUSE M. Pierre VAN OMMESLAEGHE	SNALC - 23 avenue du 14^e Régiment-d'Infanterie, appt. 72, 31400 TOULOUSE toulouse@snalc.fr - https://snalctoulouse.com/ - 05 61 13 20 78
VERSAILLES Mme Angélique ADAMIK	SNALC Versailles - 24 rue Albert Joly, 78000 VERSAILLES versailles@snalc.fr - http://www.snalc-versailles.fr/ - 01 39 51 82 99
DÉTACHÉS ÉTRANGER OUTRE-MER M. Frédéric CHEULA	SNALC DETOM - SNALC - 4 RUE DE TRÉVISE - 75009 PARIS - detom@snalc.fr - http://snalc-detom.fr/ - +596 696 77 01 85 (basé en Martinique)

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

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

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

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

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

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



14 ANS SANS AUGMENTATION DES COTISATIONS

LE SYNDICAT **REPRÉSENTATIF** LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Professeurs des écoles : **90 €** seulement !

PE stagiaires échelon 1 et PE contractuels : **60 €**

PE titulaires affectés en outre-mer : **125 €**

Vous pouvez aussi bénéficier de TARIFS RÉDUITS
(à déterminer à partir des tarifs pleins de votre catégorie) :

RAPPEL TARIFS PLEINS	60 €	90 €	125 €
Temps partiel > 50% ou Congé formation	48 €	72 €	107 €
Demi-traitement, RQTH	36 €	54 €	89 €
CONJOINT d'un adhérent SNALC	45 €	67 €	102 €
CONJOINT d'un adhérent et Temps partiel > 50%	36 €	54 €	89 €
CONJOINT d'un adhérent et demi-traitement / RQTH	27 €	40 €	75 €
Disponibilité ou Congé parental	30 €	30 €	30 €

Les adhésions au SNALC comprennent la protection juridique pénale de la Covea-GMF (valeur 35 € environ). C'est pourquoi, toute adhésion inférieure à 100 euros revient, après déduction fiscale, à **0 €**.

CHOISIR LE SNALC

REPRÉSENTATIF PARTOUT ET POUR TOUS les personnels de l'Éducation nationale. Le SNALC siège au Comité Social d'Administration ministériel (CSAM) et vous assiste dans vos recours, dans toutes les DSDEN comme au ministère, quel que soit votre corps. Dans la rue, sur votre lieu de travail, dans les grands médias comme dans les petits, le SNALC porte votre parole, fidèlement et sans langue de bois.

INDÉPENDANT ET EXCLUSIVEMENT PROFESSIONNEL : le SNALC défend les intérêts matériels et moraux des personnels et ne peut être attaché à une organisation politique, philosophique, confessionnelle ou idéologique (Statuts article 1). Le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État, contrairement aux six autres organisations représentatives.

DES AVANTAGES EXCLUSIFS : outre l'assistance juridique et la protection pénale de la Covea-GMF contre les risques liés au métier (violences, harcèlement, diffamation), le SNALC propose aussi un dispositif d'assistance à la mobilité professionnelle et à la souffrance au travail (coaching, sophrologie) : «mobi-SNALC», ainsi que de nombreuses réductions chez ses partenaires marchands avec le dispositif exclusif «Avantages-SNALC».

N'HÉSITEZ PLUS !

snalc.fr - bouton «**Adhérer**»