snalc.fr

snalc

LES INCONTOURNABLES

LE SNALC VOUS PROTÈGE

Édition n°4 - **Septembre 2025**

INDÉPENDANT

ÉDITO

Printemps dernier, réunion multilatérale à la Direction sont nourris. Soudain, la présidente de la réunion fait, en une phrase, une exceptionnelle synthèse des positionnements des organisations syndicales représentatives. « Alors, la FSU, FO et la CGT, on sait que c'est non ; le SGEN et l'UNSA, on sait que c'est oui… et le SNALC, eh bien on ne sait pas encore. »

Tout est dit. Là où la plupart sont dans la posture, dans le déroulé perpétuel de la même idéologie, le SNALC est indépendant. Non seulement nous travaillons les dossiers, mais qui plus est nous nous prononçons sur chacun d'entre eux avec une seule idée en tête : les personnels.

Rappelons que nous sommes également les seuls à l'Éducation nationale à ne pas vivre en grande partie grâce aux subventions de l'État. Nos seules subventions, c'est vous. Ce sont vos adhésions, vos cotisations. Et cette indépendance financière nous paraît inséparable de l'indépendance syndicale. Car c'est à nos adhérents, et à nos adhérents seulement, que nous avons à rendre des comptes. Pas au ministre. Pas à l'administration. Pas aux politiques.

Cette indépendance dérange. Elle est inhabituelle. Presque incongrue. Inimaginable, même. « Le SNALC ne peut pas être indépendant, n'est-ce pas ? ». « Il est forcément quelque part ! ». Mais où ? Pour certains, c'est à droite, quoi que cela puisse vouloir dire. Pourtant, nos votes prouvent le contraire, nos positions aussi. Ils prouvent tout autant que nous ne sommes pas « à gauche », ou « à l'extrême », ou « au centre ». À la rumeur perfide et infondée, nous répondons par des preuves, par des faits. Incontestables.

Alors où ? « Chez les réacs' ! ». Quoi que cela veuille dire. Le SNALC, ce sont les coups de règles sur les doigts, les craies et l'interdiction de faire autre chose que 100 % de cours magistral sans répondre à une seule question d'élève. Et pourtant, c'est bien le SNALC qui a publié un livre complet pour que les collègues puissent choisir en toute connaissance de cause les méthodes pédagogiques qui leur conviennent. Nous ne faisons pas que défendre la liberté pédagogique : nous donnons les outils concrets pour l'exercer. Qui en fait autant ?

Il va bien falloir se rendre à l'évidence : le SNALC est réellement indépendant. Et par vos soutiens, par vos votes aux élections professionnelles et dans les Conseils d'administration, c'est vous qui continuez de garantir notre indépendance, et qui permettez qu'au milieu de tous les conflits d'intérêt que nous constatons chaque jour dans notre système éducatif, il y ait toujours une voix qui fasse entendre la vôtre.

En fait, c'est très simple : au SNALC, on sert les intérêts des personnels, et non ses intérêts personnels. ■

Le président national du SNALC,
Jean-Rémi GIRARD

© istock-peopleimages

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME **D'INCIVILITÉ OU D'AGRESSION**

L'agression verbale ou physique d'un personnel en exercice est un événement grave qui impose une réponse de l'institution, parfois au niveau judiciaire, et des mesures d'accompagnement de la victime. Votre direction peut vous indiquer la liste des dispositifs d'assistance et des personnes ressources.

Vous devez rédiger un rapport écrit détaillé et objectif, éventuellement accompagné de témoignages. Sans ce signalement, il n'y a pas d'atteinte, et donc pas de réponse.

Les faits de violence physique ou verbale d'un élève entraînent une **procédure disciplinaire** à l'initiative du chef d'établissement, qui doit en informer l'agent victime, et à laquelle sont associés les parents. Tout personnel de l'établissement peut demander la saisine du conseil de discipline (obligatoire pour les atteintes physiques) par le chef d'établissement, qui doit motiver par écrit son refus le cas échéant. Selon la gravité des atteintes, les sanctions peuvent aller de l'avertissement à l'exclusion de la classe ou de l'établissement, avec ou sans sursis, temporaire ou définitive : cette dernière relève exclusivement du conseil de discipline.

© istock-ilbusca

Le dépôt de plainte ou la main courante sont des démarches officielles auprès de la police ou de la gendarmerie pour informer la justice d'une infraction pénale. Quelles que soient les pressions subies (#PasDeVague…), notez que, selon l'article 40 du Code de procédure pénale, tout « *fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit* ***est tenu*** *d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Une **main courante** dénonce et date les faits sans déclencher de poursuites, a priori. Les infractions seront tout de même transmises au procureur.

Une **plainte** déposée le plus rapidement possible permet de signaler un comportement illégal et d'éviter que d'autres ne soient victimes à leur tour ; c'est aussi le moyen d'être reconnu comme victime et de percevoir à ce titre une indemnisation éventuelle. C'est enfin l'acte qui déclenchera une enquête en vue d'identifier les auteurs de l'infraction et de les faire condamner. Un membre de l'équipe doit accompagner l'agent victime en cas d'agression physique lors de la consultation médicale et du dépôt de plainte.

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES **VISÉ PAR UNE PLAINTE**

Les métiers de service public exposent les agents dans leurs relations avec les usagers. La judiciarisation des rapports a pris le pas sur le dialogue. C'est ainsi que des personnels se retrouvent visés par des critiques virulentes ou un dépôt de plainte.

Quel que soit le degré de gravité des faits reprochés, une plainte est ressentie comme une remise en cause de son professionnalisme et de son intégrité. Elle provoque a minima du stress et une déstabilisation pouvant aller jusqu'à des conduites suicidaires. Une grande vigilance s'impose pour répondre aux besoins de l'agent incriminé dont la détresse ne sera pas forcément perceptible.

Dès que la personne incriminée en est informée, un entretien dans un cadre rassurant et garantissant la discrétion est planifié par l'administration dont l'attitude doit rester bienveillante et rigoureuse. Elle informe l'agent des dispositifs d'accompagnement et de protection et s'assure qu'il ne reste pas isolé, y compris en prenant contact avec ses proches. Au cours de cet entretien, l'agent doit être accompagné de préférence par un représentant syndical ou un collègue de confiance. Le **SNALC** connaît parfaitement ces démarches et accompagne régulièrement les personnels en difficulté.

L'administration transmet un compte rendu de l'entretien au DRH, qui informe le médecin et le psychologue vers qui sera orienté l'agent pour bénéficier d'une assistance matérielle et psychologique anonyme. Le DRH peut décider de suspendre l'agent de ses fonctions à titre de protection, ou de l'affecter temporairement dans un autre service, avec son accord.

La présomption d'innocence prévaut tant que sa culpabilité n'a pas été déclarée par le tribunal. Sauf en cas de faute personnelle détachable du service, l'agent a droit à la protection fonctionnelle. En cas de dénouement favorable, l'autorité administrative doit assurer sa réhabilitation et sa réintégration avec son accord. Elle informe la communauté et les parents que l'agent a été victime d'une plainte infondée, sans pour autant permettre d'identifier les plaignants ni révéler les faits à l'origine de la plainte.

© istock-jayfish

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

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

L'administration a l'obligation tulaires ou non, attaqués dans l'exercice de leurs fonctions, même si leur comportement n'a pas été entièrement satisfaisant.
Dans quels cas ?

- **En cas de poursuites civiles ou pénales** – sauf s'il s'agit d'une faute personnelle détachable de l'exercice de vos fonctions (l'administration apprécie elle-même le caractère de la faute).
- **En cas d'attaques** ou de menaces physiques, verbales ou écrites, violences, injures, diffamations ou outrages, etc. qui sont réelles (dont la matérialité est établie), dirigées contre la personne ou les biens de l'agent, dans l'intention de lui nuire en raison de ses fonctions.
  NB : la protection couvre aussi vos ayants droit victimes d'attaques du fait de vos fonctions.

© istock-sebbo112

Les frais et honoraires d'avocat – L'agent est libre du choix de son avocat mais doit s'informer auprès de l'administration des conditions de la prise en charge des frais d'avocat, pour tout ou partie. Une convention d'honoraires entre l'avocat et l'administration évitera les dépassements et permettra de vérifier l'exécution des prestations.

La prise en charge des frais de justice – S'il n'a pas bénéficié de l'avance de frais, l'agent victime bénéficie du remboursement par son administration des frais couvrant les montants des honoraires d'avocat, des consignations éventuelles, des frais d'expertise et d'huissier engagés pour l'exécution de la décision rendue à son profit, des frais de déplacements nécessités par la procédure judiciaire.

Les actions de prévention et de soutien – L'administration doit d'abord faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé, puis le soutenir et éviter toute aggravation du préjudice. Elle assure sa sécurité (changement de numéro de téléphone ou de mail, de service, surveillance du domicile…), son soutien moral et sa prise en charge médico-sociale immédiate.

L'indemnisation du préjudice par l'administration – La protection accordée ouvre droit au paiement par l'administration des sommes couvrant d'une part la réparation du préjudice, indépendamment de l'action de l'agent contre l'auteur, et d'autre part l'indemnisation que l'auteur n'aurait pas versée à l'agent – par insolvabilité ou refus. L'agent en fait la demande par courrier détaillant la réalité du préjudice matériel, moral, corporel (arrêts de travail, frais médicaux, pension d'invalidité…).

Pour en savoir plus : https://snalc.fr/la-protection-fonctionnelle/. ■

Comment la demander ?
L'agent formule la demande auprès de son administration sous couvert de sa hiérarchie dans un courrier circonstancié où il précise les faits ; il établit le lien entre les attaques et la fonction. La protection fonctionnelle doit être demandée à chaque étape : première instance, appel, cassation. Si l'administration est informée de sa mise en danger réelle du fait d'une attaque imminente, elle doit aussitôt agir pour la protection de l'agent sans attendre sa demande.

Octroi ou refus de la protection – L'administration devra dans toute la mesure du possible apporter dans les meilleurs délais une réponse écrite en indiquant les modalités de son octroi, les moyens matériels et l'assistance juridique pour assurer la défense de l'agent. Le silence de plus de deux mois vaut rejet implicite. Le refus explicite doit être motivé et indiquer les délais de recours gracieux ou hiérarchique.

DROIT DE RETRAIT : DES RÈGLES STRICTES, UNE JURISPRUDENCE CONSTANTE

*Par **Laurent BONNIN** et **Frédéric ELEUCHE**, cellule juridique du SNALC*

Pour exercer le droit de retrait, c'est-à dire se retirer du travail ou du poste de travail, **il faut être sous la menace d'un danger « grave et imminent »** pour sa vie ou sa sécurité. Ces règles sont copiées sur le Code du travail aux articles L. 4131-1 et suivants. Elles sont strictes et la jurisprudence, très fournie, est constante en la matière. Dès qu'ils se sont retirés de leur poste de travail, les agents préviennent immédiate ment leur supérieur hiérarchique et au besoin signalent l'incident dans le registre des dangers graves et imminents (RDGI) à disposition dans chaque établissement. Dès que la menace a disparu, ils doivent reprendre leur travail sans attendre d'y avoir été invités par leur supérieur hiérarchique. Le droit de retrait est individuel et personnel. Sa nécessité dépend de la situation et de l'appréciation par chaque agent. Une estimation abusive ou l'exercice d'un « droit de retrait » par solidarité avec le collègue victime peut entraîner une retenue de salaire, voire une sanction. Même si sous le coup de l'émotion, on peut comprendre le geste, ce n'est généralement ni l'attitude de l'administration, ni celle de la justice administrative.

HARCÈLEMENT : COMMENT LE DÉFINIR ET BIEN AGIR ?

Le harcèlement moral, au travail ou en ligne, est tout autant réprimé par le Code pénal et le Code du travail que par le Code général de la fonction publique (CGFP).

Il est caractérisé par des « agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel » de la victime. **Ces quatre éléments doivent être réunis** pour que le harcèlement soit constitué.

Il peut s'agir de dénigrements, d'insultes, de menaces ou de simples insinuations qui, répétés, concourent à une détérioration de la santé, de la dignité et du cadre de travail. La psychiatre M-F. Hirigoyen décrit ce processus comme « de petits actes pervers […] si quotidiens qu'ils paraissent la norme ». Insidieux, il n'est donc jamais simple à démontrer.

Depuis la jurisprudence du Conseil d'État (CE n° 321225, 2011), l**a charge de la preuve est réciproque**. L'agent soumet des éléments laissant présumer l'existence du délit et l'administration doit produire une argumentation inverse démontrant que les agissements en cause sont justifiés. Il faut donc constituer un dossier solide (attestations de témoins, SMS, mails, etc.) pour engager des recours administratif et judiciaire.

© istock-demaerre

Pour se protéger, la victime peut signaler les faits sur le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) et demander la protection fonctionnelle en application de l'article L.134-5 du CGFP. Prévenu, l'employeur, garant de la préservation de la santé physique et psychique de l'agent, doit faire cesser l'infraction et sanctionner administrativement le harceleur. En cas de refus de la protection, le tribunal administratif peut être saisi pour obtenir réparation.

Pour faire condamner pénalement l'agresseur, il faut porter plainte dans un délai de 6 ans à compter de la commission des derniers faits. L'auteur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

La protection juridique GMF prend en charge tout adhérent du SNALC victime de tels agissements dans l'exercice de ses fonctions.

Lire aussi :
Le référé liberté : l'arrêt d'urgence au harcèlement https://snalc.fr/la-jurisprudence-une-source-de-droit-essentielle#refere.

LA RÉPLIQUE DU MIROIR

*Par **Jean-Pierre GAVRILOVIĆ,***
secrétaire national du SNALC chargé de la communication et du développement

La réplique du miroir consiste à renvoyer à l'auteur l'image de son comportement : il est alors contraint de vivre et ressentir ce qu'il a refusé de reconnaître ; il prend ainsi la mesure de l'outrage.

Une insulte, un geste ou un comportement outrageant à votre encontre. Vous voilà prêt à réagir, à coups de rapports d'incident, de convocations, de mains courantes ou de plaintes au besoin. Et par on ne sait quel artifice, c'est vous que l'on convoque. C'est vous qui êtes mis en cause. C'est à vous de répondre de votre comportement. Qu'avez-vous fait pour provoquer ce gamin au point qu'il vous insultât ? En serait-on arrivé là si vos cours avaient été mieux élaborés ?

J'ai dernièrement assisté un adhérent convoqué par son chef d'établissement à la suite d'une insulte : au professeur qui lui demandait de se tenir correctement en classe, l'élève de 13 ans, très défavorablement connu des services de l'établissement, avait répondu « Nique ta mère ». Le professeur l'isola dans un réduit attenant à la salle de classe pourvu d'une fenêtre. Et notre enseignant était aujourd'hui convoqué pour mise en danger de la vie du pauvre enfant. Relayant la colère des parents indignés de la façon dont le professeur avait sanctionné l'élève, qui aurait pu « se défenestrer » [sic !] suite à la remontrance, madame la principale tançait vertement le fonctionnaire et pointait son inconséquence autant que son inaptitude. Je lui répondis, subjugué, que l'objet de la rencontre n'était pas ici la réaction du professeur mais l'insulte initiale de l'élève.

- Ce n'est pas le problème, me répondit-elle.
- Ah ? « Nique ta mère» adressé par un élève à son professeur n'est pas un problème ? Alors, dans ce cas, madame la principale, je vous dis : « Nique ta mère ».
- Je ne vous permets pas ! vociféra-t-elle
- Pourtant, vous l'avez permis de la part d'un élève à son professeur.

Pour la fin de cette anecdote, la principale, outrée par l'injure (car, à son encontre, c'était devenu une injure), nous a demandé de quitter son bureau. Fort heureusement, nous ne nous sommes pas défenestrés en sortant. Dans cette impasse, c'est l'échelon hiérarchique supérieur, au rectorat, qui a exercé l'autorité attendue et apporté son soutien au professeur.

Retrouvez d'autres répliques du miroir sur https://snalc.fr/la-replique-du-miroir/.

PEUT-ON UTILISER UN ENREGISTREMENT CLANDESTIN ?

*Par **Jean-Pierre GAVRILOVIĆ**, secrétaire national du SNALC chargé de la communication et du développement*

La dégradation des conditions de travail, et la recrudescence des situations de harcèlement, nous avaient conduits dans un précédent article[1] à nous interroger sur la valeur juridique d'un enregistrement réalisé à l'insu d'un interlocuteur dans le cadre d'un entretien. Avec l'expertise de nos avocats, nous proposons aujourd'hui de compléter notre analyse en nous appuyant sur l'actualité juridique la plus récente.

En effet, par deux arrêts du 22 décembre 2023, l'Assemblée plénière de la Cour de Cassation a accepté que le juge civil puisse tenir compte, sous condition, d'éléments de preuve obtenus de manière déloyale. Elle s'aligne ainsi sur la jurisprudence de la Cour européenne de sauvegarde des droits de l'Homme.

Certes, l'article 226-1 du Code pénal condamne l'atteinte à la vie privée, mais un arrêt du 14 février 2006 a précisé que les enregistrements clandestins qui interviennent à l'occasion de rapports professionnels ne sont pas punissables pénalement.

Rappelons que les rectorats admettent les enregistrements clandestins comme preuve contre leurs personnels, notamment lorsqu'ils sont réalisés par les élèves. Le Rectorat de Nice a ainsi réalisé, pour les besoins d'une procédure disciplinaire, une transcription d'un enregistrement clandestin d'un professeur réalisé par un élève, afin de permettre un débat contradictoire sur les propos enregistrés. Cette pratique a été validée par la jurisprudence administrative.

Quant aux juridictions pénales, elles ne posent en principe aucune difficulté à accepter tout mode de preuve (article 427 du Code de procédure pénale), même apportée de manière déloyale. La seule exigence est que ces enregistrements doivent être en mesure d'être débattus contradictoirement entre les parties.
Par conséquent, les parties ont désormais toute liberté de produire en justice des enregistrements clandestins et c'est le juge qui, après en avoir pris connaissance, décide de les retenir ou de les écarter. Le SNALC vous invite à retenir deux choses : même si le juge écarte les enregistrements, il aura en tête leur contenu ; et si vous pouvez enregistrer votre supérieur, celui-ci peut faire de même… Alors soyez irréprochable !

Lisez la version détaillée de cet article sur https://snalc.fr/peut-on-utiliser-un-enregistrement-clandestin/.

(1) https://snalc.fr/quelle-est-la-valeur-juridique-dunenregistrement-audio/
(2) Pourvois n°20-20.648 Société Abaque Bâtiment Service et n°21-11.330 Société Rexel Développement. https://www.courdecassation.fr/decision/65855660673fa80008f8d98d
(3) Pourvoi n°05-84.384. https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007069303
(4) Tribunal administratif de Nice 1er mars 2023, req. 2003815 / 2005483 /2105455.

LES MISSIONS DE LA CELLULE JURIDIQUE **DU SNALC**

*Par **Laurent BONNIN**, cellule juridique du SNALC*

La cellule juridique intervient dans le conseil pré-contentieux aux adhérents, à trois conditions :

- Qu'il y ait un litige à régler entre l'adhérent et son administration (ORS, accident de service, avancement, congés de maladie, incidents, sanctions…) impliquant ou non un tiers ;
- Que ces différends ne soient pas déjà couverts par la protection juridique de la GMF (en encadré ci-dessous) ;
- Que toutes les voies de recours amiable, gracieux ou hiérarchique, aient été mises en oeuvre localement sans succès.

La cellule peut alors être saisie, idéalement par un président académique pour le compte d'un adhérent. Elle examine si l'agent est en capacité et a intérêt à agir auprès des tribunaux administratifs ; si le ministère d'un avocat est à envisager. Elle émet des conseils et un avis circonstancié, en s'appuyant si nécessaire sur celui de Maître Colmant, avocat partenaire du **SNALC**.

Par ailleurs, la cellule peut être missionnée pour le compte du syndicat. Elle peut étudier des mesures de droit et leurs conditions d'application à des évènements ou à des contextes particuliers, comme cela a été le cas du droit de retrait lors de l'épidémie de Covid.

Enfin, la cellule agit aussi en matière de formation pour elle-même ou pour des responsables du **SNALC** et propose des fiches juridiques utiles à tous, accessibles sur le site snalc.fr.

LA PROTECTION JURIDIQUE COVEA-GMF

Chaque adhésion au SNALC ouvre droit à une protection juridique, dans le cadre de l'exercice de la fonction professionnelle ou syndicale.

Elle permet d'obtenir des conseils, une assistance pour résoudre un litige et la prise en charge de frais de procédures concernant des différends essentiels qu'elle garantit :

- En défense pénale : infractions sans faute de l'agent, diffamation, dénonciation calomnieuse, outrage ou injures publiques, harcèlement moral, en tant que victime ou mis encause ;
- En défense civile : menace de crime ou de délit, violence volontaire subie, dégradation ou destruction de biens ;
- Lors de procédures disciplinaires.

LE DOSSIER ADMINISTRATIF : UNE BOÎTE DE PANDORE ?

*Par **Jean-Pierre GAVRILOVIĆ**, secrétaire national du SNALC chargé de la communication et du développement*

La consultation de votre dossier individuel, dit administratif, pourrait vous réserver bien des surprises. Le SNALC vous donne quelques indications sur vos droits et vous met en garde contre les dérives qu'il a si souvent constatées.

Votre dossier individuel *« doit comporter toutes les pièces intéressant* [votre] *situation administrative »* : diplômes, état civil, arrêtés divers, notations et appréciations, sanctions, stages, formations, rémunération et frais de déplacement… Il est « *unique* » et consultable auprès des services du rectorat ou de la DASEN (1er degré). Tout autre dossier, occulte, détenu notamment au niveau local (par exemple, par le chef de service ou d'établissement), ne revêt aucune existence officielle et ne saurait donc alimenter quelque procédure que ce soit.

Les pièces composant le dossier doivent être *« enregistrées* [sommaire]*, numérotées et classées sans discontinuité »*, afin de ne pas être modifiables à votre insu. Comme dans tout document administratif, ce dossier ne doit comporter aucun élément en lien avec vos opinions ou activités *« politiques, syndicales* [y compris grèves]*, religieuses ou philosophiques »*. Selon le même principe, l'administration ne peut vous obliger à fournir votre numéro de téléphone ou adresse électronique privés. Le dossier doit obéir également aux impératifs du secret médical, sauf pour certains aspects ayant des incidences sur la situation administrative.

Aujourd'hui, la plupart des dossiers sont gérés, pour tout ou partie, sur support électronique. En cas de coexistence des supports (électronique et papier), chaque pièce ne peut être conservée que sur l'un des deux supports. Ainsi, une pièce originale papier doit être détruite une fois numérisée et intégrée au dossier électronique. Le système de numérisation doit offrir les mêmes garanties de confidentialité et de conservation que le dossier papier, notamment confidentialité, traces d'effacement, de consultation, de modification…

En cas de mobilité définitive, votre dossier sera transféré par l'autorité d'origine vers l'autorité d'accueil. En cas de détachement ou de mise à disposition, le dossier reste détenu par l'autorité d'origine. Enfin, lors de votre fin de fonction, l'administration archivera votre dossier et pourra en conserver les pièces entre 1 et 10 ans selon leur nature.

La liste des pièces que peut contenir le dossier est consultable dans l'arrêté du 21 décembre 2012[1]: cette nomenclature comporte le nom de chaque pièce admise dans un dossier ainsi que la durée maximale de conservation dans ce dossier.

© Fotolia_laflor

Par exemple, une correspondance avec l'administration ne pourra être conservée que 10 ans ; un rapport sur la manière de servir pendant le stage, 15 ans. Au-delà de ces durées, le document est illicite dans le dossier.

Pour exercer votre droit d'accès, vous devez informer préalablement par écrit votre administration, par voie hiérarchique. Vous n'avez pas à motiver votre demande. 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 (comme la rectification) : on ne peut pas vous le refuser. Toutefois, en l'absence de réponse dans un délai de deux mois, adressez un courrier recommandé avec AR à la Commission d'accès aux documents administratifs (www.cada.fr)[2] et prévenez votre section **SNALC** qui vous accompagnera y compris jusqu'à un éventuel recours contentieux auprès du tribunal administratif, dans un délai de deux mois après la saisine de la CADA.

Demandez une copie de votre dossier. En cas de support électronique, celle-ci pourra vous être envoyée à votre adresse électronique professionnelle ou sur un support numérique, ou encore sur une copie papier certifiée conforme à l'original. Une fois chez vous, vous aurez plus de temps pour en prendre connaissance au calme et réagir en cas de besoin, avec le conseil du **SNALC**. Votre demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document devra alors être adressée à l'autorité administrative, si vous ne l'avez pas déjà formulée lors de la consultation. Des observations peuvent être consignées en annexe de chaque pièce.

Enfin, sachez que toute pièce que vous découvrez (lettre de parents, accusation d'élève…) vous mettant gravement en cause est aussi à double tranchant pour l'administration qui l'a transmise : celle-ci pourrait être condamnée soit pour négligence si votre manquement est avéré et qu'aucune mesure n'a été mise en place à la suite de ce signalement, soit dans le cas contraire pour dénonciation calomnieuse à votre égard.

Références et modèle de lettre sur https://snalc.fr/le-dossier-administratif-une-boite-de-pandore/.

(1) https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026872215/
(2) https://www.cada.fr

LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

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

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

1 NE JAMAIS SE RENDRE SEUL À UNE CONVOCATION HIÉRARCHIQUE

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

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

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

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

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

4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À ÉCRIRE

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

5 RESTER OBJECTIF ET CIRCONSTANCIÉ, COHÉRENT

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

6 REFUSER LA CULPABILISATION, GARDER SA DIGNITÉ

La tendance est à la culpabilisation. L'École va mal. Des réformes ahurissantes contribuent à une dégradation incessante des conditions de travail… Du côté de la direction, et parfois même de l'opinion publique, il semble entendu que les personnels sur le terrain ont leur part de responsabilité : la vie scolaire est incapable de contenir les incivilités d'élèves, le professeur ne sait pas appliquer les réformes, favorisant du coup les comportements

répréhensibles au sein de sa classe, la secrétaire est désorganisée et ne parvient pas à accomplir la multiplicité des tâches qui lui sont confiées avec du matériel souvent obsolète… Relevez la tête. Il est hors de question d'endosser la responsabilité des errements et incohérences de tout un système. Vous avez une haute idée de votre métier, vous l'exercez de votre mieux avec exigence et respect : exigez ce même respect en retour de votre engagement. En cas de difficulté, le premier devoir de la hiérarchie est un devoir de protection fonctionnelle envers ses personnels.

7 CONSERVER LES TRACES ÉCRITES, RASSEMBLER DES TÉMOIGNAGES

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

8 ÊTRE IRRÉPROCHABLE DANS SON TRAVAIL

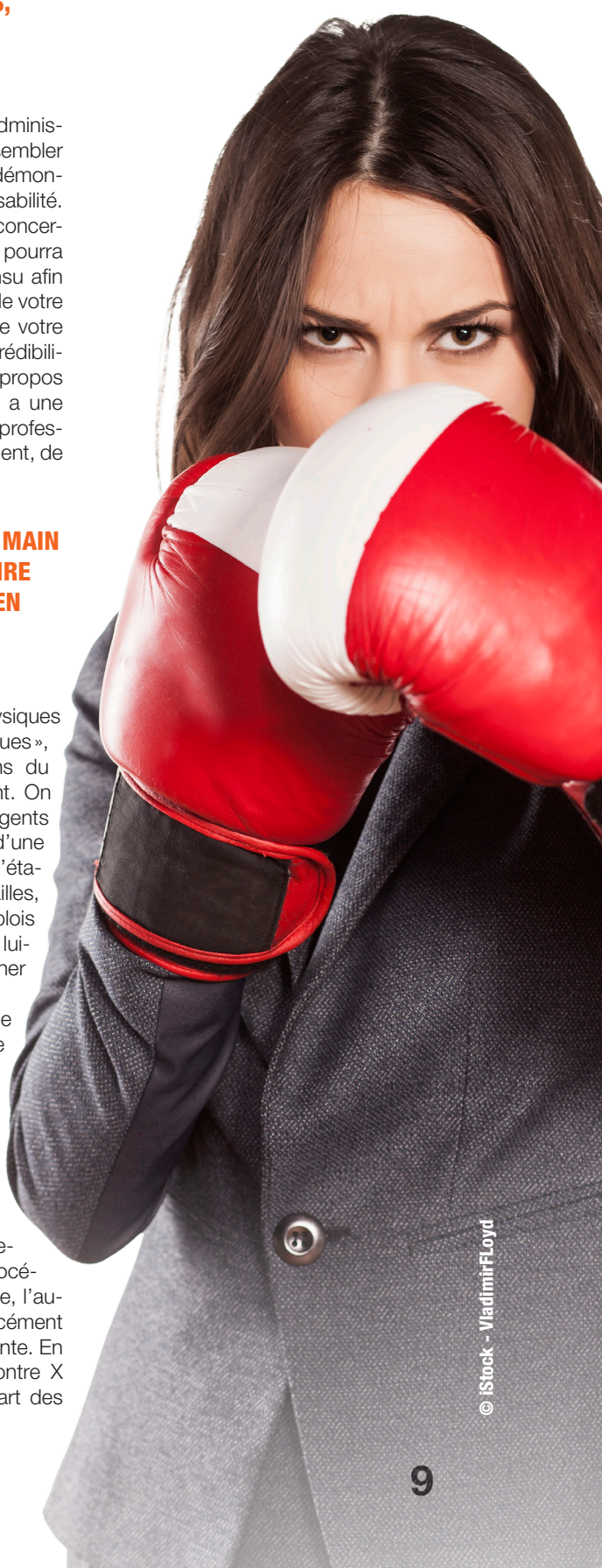
A fortiori si vous vous sentez dans la ligne de mire, évitez de prêter le flanc à la critique : soyez irréprochable, ponctuel, respectueux. Prenez garde de ne pas agir sous le coup de l'émotion, de la pulsion. Retenez-vous de critiquer – et d'autant plus avec des noms d'oiseau… – telle personne, même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

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

Dans un conflit vous opposant à l'administration, celle-ci cherchera à rassembler tous les éléments possibles pour démontrer vos insuffisances, votre responsabilité. À ce titre, la moindre confidence concernant vos difficultés personnelles pourra être utilisée et retournée à votre insu afin de démontrer un état de faiblesse de votre part de nature à remettre en cause votre efficacité professionnelle et votre crédibilité. Ainsi, évitez de vous confier à propos de votre vie privée, même si cela a une incidence indéniable sur votre vie professionnelle : divorce, problèmes d'argent, de santé…

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

Trop d'agressions verbales ou physiques sont étouffées pour « éviter les vagues », parfois avec les recommandations du chef de service ou d'établissement. On va jusqu'à culpabiliser certains agents victimes quant aux conséquences d'une éventuelle plainte sur l'équipe ou l'établissement : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, dont « on pourrait « gâcher l'avenir »…
N'acceptez pas ce renoncement, ne baissez pas la tête à l'instar d'une société qui ne réagit plus aux incivilités. Pour rester maître dans votre classe et digne dans votre métier, faites respecter vos droits. Une main courante est simplement le dépôt,auprès de la police ou de la gendarmerie, d'un témoignage écrit ; elle permet de dater officiellement les faits en vue de toute procédure judiciaire ultérieure. À ce stade, l'auteur des faits ne sera pas forcément prévenu du dépôt de la main courante. En revanche, un dépôt de plainte contre X déclenchera une enquête de la part des services de police afin de déterminer les responsabilités de chacun. Évitez les dépôts de plainte nominatifs qui, en cas d'échec de la procédure, pourraient être retournés contre vous.
Ne négligez pas ces étapes :
si la situation s'aggrave, votre absence de réaction vous serait alors reprochée. ■


© iStock - VladimirFLoyd

« POUR QUE VIVE L'ÉCOLE LAÏQUE »

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

Depuis sa fondation en 1905, le SNALC défend la laïcité avec une ferveur constante. Seul syndicat d'enseignants à avoir voté, en Conseil Supérieur de l'Éducation, pour la Loi de 2004, il promeut sans relâche les finalités de l'École.

LA LAÏCITÉ AU COEUR DU SERVICE PUBLIC

La règle laïque qui prévaut dans les services publics se différencie de celle qui régit la société civile. Les usagers jouissent d'une liberté d'expression que n'ont pas les personnels. Le fonctionnaire est *« tenu à l'obligation de neutralité »*. Il *« exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. »*[1]

Or, l'école n'est pas seulement un service public. C'est une institution organique de la République. Elle repose à la fois sur une norme juridique, par son caractère obligatoire, et philosophique : la transmission des savoirs vise à émanciper l'individu afin de permettre le plein accomplissement de la citoyenneté. Cela explique pourquoi elle est intrinsèquement liée à la laïcité qui la libère de tout dogme. D'où une déontologie exigeante, impliquant de la part des agents une application stricte de ce principe.

Dans une moindre mesure, les élèves doivent observer une réserve : elle concerne uniquement les signes religieux ostensibles, non les signes discrets. Le code de l'éducation (art. L511-2) octroie par ailleurs aux collégiens et lycéens la liberté d'information et la liberté d'expression.

LA LAÏCITÉ, PREMIÈRE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE COMMUNE À TOUS LES PERSONNELS D'ÉDUCATION

L'article L111-1 du code de l'éducation définit la laïcité comme faisant partie intégrante de nos missions : *« Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République. Le service public de l'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égale dignité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité. Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels mettent en oeuvre ces valeurs. »*

L'arrêté du 1.7.2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation rappelle ce cadre légal : en effet, la première compétence commune à tous les professeurs et personnels d'éducation consiste à « savoir transmettre et faire partager […] les valeurs de la république » dont « la laïcité ».

Il faut donc savoir expliquer aux élèves pourquoi ils n'ont pas le droit de contester les programmes, de se dérober aux activités liées aux enseignements ou encore de manifester par des signes ou des tenues leurs croyances religieuses.

Les chefs d'établissement doivent signaler toutes les atteintes à la laïcité qui relèvent d'une infraction à la loi de 2004. Ils sont tenus d'engager une procédure disciplinaire en cas

d'atteinte grave (décret du n° 2023-782 du 16.8.2023). Il est précisé que le dialogue préliminaire à toute sanction *« ne saurait être une négociation »*.

ENSEIGNER : UN ACTE LAÏQUE

Pour le **SNALC**, la laïcité n'a pas à être une pomme de discorde dans notre métier, car enseigner est un acte laïque. Pour comprendre le sens de cette affirmation, il faut s'interroger sur les finalités et les objectifs de l'acte d'enseigner.

Bien que les objectifs de l'enseignement se soient diversifiés avec l'émergence des compétences, notre métier reste – et doit rester – de transmettre la connaissance. Si notre enseignement ne permet pas aux élèves d'apprendre que la Terre est ronde, que l'homme a marché sur la Lune en 1969, que des génocides ont eu lieu ou que l'eau bout à 100 degrés, ils ne pourront dépasser les préconçus de leur milieu ni s'élever en tant qu'êtres humains et citoyens à venir.

Savoirs et laïcité ne sont nullement décorrélés : ils permettent aux élèves une distance à soi qui les ouvre à l'universalité des connaissances. En développant leur faculté de jugement, l'école donne aux élèves les clés pour exercer leur libre arbitre, une fois devenus adultes.

Le savoir par essence est laïque. Voilà pourquoi l'enseignement rigoureux des savoirs est intimement lié à la finalité émancipatrice de l'école.

COMMENT LUTTER CONTRE LES ATTEINTES À LA LAÏCITÉ ?

Définir les infractions

Port de signes et tenues, contestation d'enseignement, refus d'activité scolaire, revendications communautaires, provocations verbales, suspicion de prosélytisme, refus des valeurs de la République, constituent les infractions majeures au principe de laïcité scolaire.

Comment les signaler ?

Rédigez un rapport écrit dépourvu de jugement, d'attaques ad hominem et de dimension émotionnelle. Le **SNALC** vous conseille de décrire les faits et uniquement les faits observés.

En l'absence de rapport, l'administration arguera qu'aucun élément n'a été porté à sa connaissance. Et vous ne bénéficierez d'aucun soutien. En signalant, vous permettrez à votre hiérarchie d'agir et d'appliquer d'éventuelles sanctions. N'oubliez pas que votre geste aidera aussi à libérer la parole d'autres collègues.

Vous pouvez signaler l'atteinte à votre supérieur hiérarchique direct (directeur d'école, IEN, chef d'établissement), ou remplir le formulaire dédié, accessible depuis Éduscol : https://eduscol.education.fr/1621/le-formulaire-atteinte-la-laicite.

Tout personnel peut signaler une atteinte à la laïcité ; son anonymat est préservé.

Un doute sur la nature ou l'effectivité d'une atteinte à la laïcité ? Une question sur la sanction encourue ? ■

Contactez notre secteur SNALC principes et valeurs de la République : laicite-valeurs-republique@snalc.fr

(1) Art. 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires modifié par la loi du 20 avril 2016

© Fotolia_herreneck

RÉSEAUX SOCIAUX : #MIEUXVAUTPRÉVENIR

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

COMMUNICATION AVEC LES ÉLÈVES, LES FAMILLES : QUELS OUTILS ? - QUELS RÉSEAUX ?

En termes de communication avec les élèves, il vaut mieux s'en tenir aux canaux institutionnels et plateformes agréées EN : ENT, Pronote… certes plus limités et malcommodes que Whatsapp ou Facebook, mais validés, moins risqués y compris en matière de RGPD. Le caractère institu tionnel d'un logiciel n'exonère pas les utilisateurs de leurs responsabilités ; ainsi, soignez toujours vos écrits, quel que soit le support de communication.
Si un élève tente de vous contacter par les réseaux sociaux, renoncez et parlez-en avec lui, voire avec la classe. Maintenir le contact en dehors du temps scolaire peut générer des risques, des tensions, des incompréhensions et simplement de la fatigue. Vous avez droit à la déconnexion, et vos élèves aussi. Il en va de même dans vos relations avec l'équipe éducative ou l'autorité hiérarchique. ■

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE

Aucune liberté n'est absolue et les propos tenus par des agents publics ne peuvent aller à l'encontre de leurs obligations (Articles L121-1 à L121-11 du Code général de la Fonction publique ; Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) : de
neutralité, de réserve, de discrétion, de secret, de service et de signalement (art.40 du Code pénal). Sachez qu'au moindre incident, une recherche est immédiatement déclenchée sur vos éventuels manquements à ces obligations.

L'obligation de neutralité interdit à l'agent d'exprimer ses opinions dans le cadre scolaire, que ce soit pendant son service, ou hors temps scolaire y compris pendant les vacances et pendant son service. Hors temps scolaire y compris pendant les vacances, c'est l'obligation de réserve qui s'applique. Comme toutes les obligations, elle ne s'oppose pas aux libertés élémentaires du citoyen (opinion, expression) mais concerne leur mode d'expression : il s'agit, en tant qu'agent public, de faire preuve de retenue dans l'expression de ses opinions, et d'éviter de porter atteinte à la considération du service public par les usagers.
L'obligation de discrétion professionnelle vous interdit de divulguer à des usagers ou entre agents publics des informations non communicables que vous pouvez détenir par vos fonctions. ■

MÉMENTO-CONSEIL POUR LES PROFESSEURS

À LA MAISON	EN CLASSE	EN CAS D'INCIDENT
N'acceptez pas d'élèves en « amis », n'en sollicitez pas. Adoptez en ligne la même distance professionnelle qu'en présentiel : n'insultez pas, ayez un comportement « exemplaire ». Verrouillez votre profil et ne donnez pas d'informations sur votre vie privée : photos, coordonnées, adresse… Évitez les traces qui pourraient être reprises ou commentées par des tiers.	Informez les parents et la direction avant toute utilisation pédagogique d'un réseau social ; demandez l'autorisation pour le droit à l'image. Privilégiez les outils institutionnels dédiées aux pratiques scolaires, y compris dans la communication avec les élèves et les familles. Paramétrez les réseaux utilisés pour restreindre l'accès aux données des personnes. Informez vos élèves des risques et des responsabilités, notamment en cas de publication illicite (image, injure, harcèlement…).	Capturez les preuves (copie d'écran, constat d'huissier). Alertez immédiatement l'autorité hiérarchique par écrit. Au besoin, faites un signalement sur Pharos. Contactez votre section académique SNALC qui prendra l'attache de la cellule juridique pour évaluer la pertinence et les modalités d'une plainte, et vous accompagnera tout au long de la procédure.

PHOTOS AVEC DES ÉLÈVES : DROIT À L'IMAGE, CONSENTEMENT OBLIGATOIRE

À l'occasion de voyages ou sorties scolaires, on peut être amené à diffuser des photos de la classe, voire de petites vidéos, sur le site de l'école ou de l'établissement, et parfois sur les réseaux sociaux. La diffusion de ces images relève du droit au respect de la vie privée et du droit à l'image évoqué dans l'article 9 du Code civil. Dans la mesure où l'enfant (ou le groupe) est le sujet identifiable sur l'image, vous devez avoir le consentement préalable de l'élève s'il est majeur, ou de ses représentants légaux s'il est mineur, à savoir la signature d'une autorisation de droit à l'image pour chaque occasion : une autorisation globale n'est pas conforme.

Le SNALC met à votre disposition le modèle de demande d'autorisation :

https://snalc.fr/wp-content/uploads/MODELE_Autorisation_Image_Mineur_MEN.docx.

RÉSEAUX SOCIAUX : ESPACES PRIVÉS OU PUBLICS ?

Le compte personnel sur un réseau social semble appartenir à la sphère privée. Mais la frontière entre expression publique et correspondance privée est poreuse. Le niveau de gravité de l'atteinte est défini selon la publicité donnée au contenu, qui repose sur plusieurs critères dont le nombre de contacts (« amis », followers, abonnés…) ayant eu accès à la publication.

Une publication sur un compte privé vers un cercle identifié et limité finira toujours par avoir par défaut un caractère public : dès lors que c'est publié, on peut s'attendre à ce que ce soit repris, transféré, partagé…y compris avec les meilleures intentions du monde. D'« amis » aujourd'hui bienveillants en « amis » moins bien disposés demain, de contacts proches et identifiés en followers éloignés voire inconnus, la publication sort alors de l'espace privé et est désormais accessible à un public bien plus nombreux.

La seule règle pour se prémunir des risques d'une telle publicité, c'est finalement d'éviter d'exprimer au départ des propos « sanctionnables ». Considérez qu'un compte de réseau social, même privé, relève souvent de l'espace public. ■

Cette page est extraite d'un dossier complet à consulter sur https://snalc.fr/reseaux-sociaux/

© iStock - Olaser

MOBI-SNALC : UN OUTIL PRÉCIEUX POUR LA MOBILITÉ ET LA SÉRÉNITÉ

Il existe dans l'Éducation nationale une grande souffrance. Bien entendu, ce phénomène est variable dans le temps et dans l'espace. Tout le monde ne souffre pas dans son travail mais il est frappant de voir que « *le plus beau métier du monde* » devient de plus en synonyme de sacrifices plutôt que d'épanouissement.

*Par **Maxime REPPERT**, vice-président du SNALC*

Les symptômes de ce mal être sont multiples : isolement, culpabilisation, infantilisation, manque de reconnaissance économique et sociale, multiplication des tâches, mutation appauvrissante de la profession, sentiment d'insécurité et d'abandon, violences physiques et psychologiques (burnout, suicides)… La liste est longue mais non exhaustive. Les personnels en souffrance se sentent isolés et cherchent en vain une solution. Les interrogations sont nombreuses. Faut-il rester ou partir ? Quelles solutions s'offrent à moi ? Comment dois-je m'y prendre ?

Pour vous aider à répondre, le SNALC a créé mobi-SNALC. Unique dans le paysage syndical, il s'agit d'un dispositif d'aide dans le cadre des Avantages-SNALC.

Entièrement gratuit pour les adhérents du SNALC, mobi-SNALC propose un accompagnement dans les démarches et la réflexion vers une éventuelle reconversion, des conseils en matière d'évolution professionnelle afin d'aborder au mieux son évolution de carrière et/ou sa mobilité professionnelle (PIC : Parcours Individualisé de Compétences).

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

Mais pas seulement. En effet, parce qu'il est difficile de réfléchir de façon efficace à sa situation sans un minimum de sérénité.

Mobi-SNALC permet également de bénéficier gratuitement de séances de coaching ou de sophrologie

avec nos intervenantes diplômées et issues du milieu professionnel de l'Éducation nationale, qui proposent leur expertise au service du **SNALC**.

Vous pourrez ainsi aspirer à plus de sérénité en économisant plusieurs centaines d'euros pour un suivi qui n'est habituellement pas ou rarement pris en charge selon les mutuelles.

En parallèle, vos élus académiques du **SNALC** répondront à toute question ponctuelle et faciliteront vos démarches avec l'administration de votre académie pour vous donner les meilleures chances d'obtenir ce dont vous avez besoin au moment où ce sera nécessaire, pour vous permettre de réaliser votre projet : temps partiel, mi-temps, détachement, disponibilité, cumul d'activités, poste adapté….

En savoir plus : snalc.fr/mobi-snalc ■

AVANTAGES-SNALC

LE COMITÉ D'ENTREPRISE DES **ADHÉRENTS DU SNALC**

qui permet de bénéficier de réductions auprès de partenaires du SNALC !

Connectez-vous sur : snalc.fr/avantages-snalc
Retrouvez régulièrement de nouvelles offres, de nouveaux partenaires.

Découvrez des offres éphémères sur la page Facebook AVANTAGES-SNALC :
https://www.facebook.com/Avantages.SNALC

© iStock - elena Danilovic

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

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

Un accord spécifique aux MENJ, MESR et MSJOP a été signé le 8 avril 2024 par la quasi-totalité des organisations syndicales représentatives, dont le SNALC. Cet accord représente une avancée significative pour la protection sociale complémentaire (PSC) : il renforce les garanties santé et prévoyance et introduit des mécanismes de solidarité.

Les garanties en santé, qui seront assurées par la MGEN et la CNP, incluent un socle de prestations auquel l'adhésion sera obligatoire pour les actifs. Des dispenses sont cependant prévues (CSS, CDD disposant d'une couverture individuelle, conjoints actifs bénéficiant d'un autre contrat collectif…). **Les garanties en prévoyance** (incapacité, invalidité et décès) sont facultatives. En santé comme en prévoyance, des garanties additionnelles sont proposées pour une protection améliorée. L'organisme n'est pas encore choisi.

Les cotisations reposent sur des mécanismes de solidarité :

- **Indiciaire** : une part de la cotisation (30 %) est coefficientée en fonction de la rémunération brute. À cette part s'ajoute, pour le socle de garanties en santé, une autre part individuelle à taux fixe (20 %), calculée sur la « base d'équilibre » évaluée à 75,40 € en 2025. Les 50 % restants constituent la part de l'employeur, qui participe aussi le cas échéant à la garantie facultative en prévoyance éventuellement souscrite par les bénéficiaires actifs (7 €) ;
- **Générationnelle** : jusqu'à 70 ans, lescotisations des retraités augmentent progressivement avec l'âge (plafonnées à 175 %). L'affiliation est facultative, avec un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur ou de la date de la retraite. Les garanties sont les mêmes que pour les actifs. Pour les actifs, le montant ne dépend pas de l'âge, ni de la santé ;
- **Familiale** : la cotisation des enfants de moins de 21 ans est réduite à 45 % et plafonnée à 2 enfants (gratuite à partir du 3e enfant). La cotisation des conjoints est plafonnée à 110 % sans participation du ministère.

L'entrée en vigueur du contrat, initialement prévue en 2024, devrait se faire à partie d'avril 2026. En attendant, l'État continue de verser 15 €, au lieu de 30 à 40 € avec la future PSC : de quoi faire, depuis deux ans, quelques économies bienvenues dans un contexte de déficit public important. Cette différence est actuellement à la charge des agents. **Le SNALC demande donc que ce remboursement forfaitaire de 15 € soit augmenté pour correspondre à la part forfaitaire des 50 %.** ■

© freepik

LA SANTÉ AVANT TOUT : LE PÔLE SNALC SANTÉ-HANDICAP

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

La médecine de prévention est quasiment inexistante dans notre ministère et le recul de l'âge de la retraite tend à rendre de plus en plus rare une fin de carrière en pleine forme. Dans ce contexte, rien d'étonnant malheureusement à ce que de nombreux collègues se retrouvent confrontés à des difficultés de santé ou encore voient des difficultés préexistantes aggravées.

Face au constat que lorsqu'on est affaibli par la maladie, on a d'autant plus besoin d'aide pour connaître et défendre ses droits, le SNALC a mis en place un pôle santé-handicap.

CLM ? CLD ? CITIS ? RQTH ?
Il y a déjà beaucoup de sigles à mémoriser au quotidien dans le cadre professionnel, à l'Éducation nationale. Mais quand on est confronté à des soucis de santé, on se retrouve face à un univers jusque-là insoupçonné !

- Pendant combien de temps de temps vais-je être payé si je suis en congé maladie ?
- Quelles sont les différences entre un congé longue maladie et un congé longue durée ?
- Pourquoi le conseil médical demande-t-il une expertise ?
- Que se passera-t-il si je ne peux reprendre mon poste à plein temps à l'issue de mon congé de maladie ?
- Comment obtenir l'aménagement de mon poste ou un poste adapté si je suis travailleur handicapé ?

Toutes ces questions et bien d'autres reviennent de plus en plus fréquemment auprès des responsables académiques. Le pôle santé-handicap est là pour donner le maximum d'informations sur toutes ces situations parfois complexes. ■

Pour contacter notre pôle, nous vous invitons à remplir le formulaire mobi-SNALC sur le site snalc.fr/mobi-snalc, et à cocher la case ad hoc.

POURQUOI REJOINDRE LE SNALC ? AU MOINS 7 BONNES RAISONS !

1 L'INDÉPENDANCE À TOUT PRIX

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

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

2 LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SNALC

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

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

3 PAS DE LANGUE DE BOIS

Si vous avez goûté aux syndicats qui vous ont fait croire à leur toute-puissance et ne font rien pour vous quand vous en avez besoin, si vous supportez toujours plus mal de constater qu'en 30 ans, nombre d'organisations ont laissé les gouvernements successifs détruire l'École de la République en laquelle vous voulez croire encore, alors aujourd'hui, venez découvrir ce qu'est un syndicat efficace et strictement professionnel.

4 DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

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

5 AVANTAGES-SNALC ET MOBI-SNALC : À L'ÉCOUTE DE VOS BESOINS RÉELS

Grâce à l'évolution constante du nombre de ses adhérents, le **SNALC** a pu négocier dès 2014 auprès de grands groupes des tarifs attractifs et a lancé son propre « comité d'entreprise ». Il s'est doté d'un service inédit, au bénéfice de ses adhérents : Avantages SNALC. Vacances et sorties, gardes d'enfants, optique, billetterie… profitez d'offres et réductions exclusives.

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

6 UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

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

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

7 LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER

Nos salaires sont trop faibles et les rares augmentations sont immédiatement englouties par l'inflation. En toute logique, le **SNALC** n'augmente pas ses tarifs pour la 15e année consécutive. Il les a même baissés pour plusieurs catégories.

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

		SUBVENTIONS[1] Fonction publique d'État	SUBVENTIONS EXCEPTIONNELLES[2] Fonction publique d'État
ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'ÉDUCATION NATIONALE	SNALC	0 €	0 €
	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	363 034,50 €	33 333,32 €
	SOLIDAIRES (SUD)	181 517,25 €	16 666,66 €
ORGANISATIONS NON REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE	CGC (AD)	181 517,25 €	16 666,66 €

Sources : (1) Arrêté du 16 février 2015 - NOR: RDFF1501726A - (2) Arrêté du 1er août 2018 - NOR : TFPF2209335A

Adhérez sur snalc.fr

par prélèvements mensuels, CB ou par virement

15 ANS SANS AUGMENTATION DES COTISATIONS

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

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

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

- **STAGIAIRES ÉCHELON 1** (uniquement échelon 1) : **60 €** (si conjoint adhérent : 45 €)
- **CONTRACTUELS enseignants (et éducation)**, Maîtres auxiliaires, ADJAENES, ATRF, Contrats locaux : **60 €**
  Traitement partiel > 50 % : 48 € / Demi-traitement ou RQTH (ou les deux) : 36 € / Conjoint adhérent : 45 €
- **AESH**, Assistants d'éducation, Contractuels ATSS, Agents : **15 €** (uniquement par CB, virement ou chèque)

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

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

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

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

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

BULLETIN D'ADHÉSION

PAR CHÈQUE

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

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

Académie actuelle : .....

Si mutation au mouvement inter, académie obtenue :

.....

☐ ADHÉSION ☐ RENOUVELLEMENT

☐ **M.** ☐ **Mme**

NOM D'USAGE : .....

Nom de naissance : .....

PRÉNOM : .....

Date de naissance : .....

Adresse : .....

Code Postal : .....

Ville : .....

Tél. fixe : .....

Portable : .....

Courriel : .....

Conjoint adhérent ? M. Mme .....

Discipline : .....

CORPS (Certifié, etc.) : .....

GRADE : ☐ Classe normale
☐ Hors-Classe
☐ Classe exceptionnelle

Échelon : ..... Depuis le...../...../.....

☐ Stagiaire ☐ TZR ☐ CPGE
☐ PRAG ☐ PRCE ☐ STS
☐ DIR. ÉCOLE ☐ Sect. Int. ☐ DDFPT
☐ INSPE ☐ CNED ☐ GRETA
☐ Handicap (RQTH) ☐ Congé formation
☐ Demi traitement ☐ Traitement partiel > 50 %

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

.....

.....

Code établissement : .....

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

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

Choisir LE SNALC

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

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

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

PROFESSIONNEL ET INDÉPENDANT : le SNALC défend les intérêts matériels et moraux des personnels et ne peut être attaché à une organisation politique, philosophique, confessionnelle ou idéologique (Statuts article 1). **Le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État**, contrairement aux six autres organisations représentatives (snalc.fr/subventions-ou-independance/), ce qui ne l'empêche pas d'être…

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

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

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

… ainsi que de nombreuses réductions chez ses partenaires marchands (bouton « Avantages SNALC » sur snalc.fr), et un dispositif **d'assistance à la mobilité professionnelle et aux conditions de travail « mobi-Snalc ».**

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

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

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

€

DATE ET SIGNATURE **(indispensables) :**

MERCI *de votre confiance*