

N°69

Année exotique.

Bonne année!

Jusque-là tout le monde est d'accord...

Mais, une année de confrontation de bilans et de projets, une année d'espoirs et de craintes calendrier électoral oblige. Une année particulière pour débattre et départager. Une année de promesses dont nous espérons tous qu'elles n'engageront pas que ceux qui y croient, faute de plomber un peu plus encore l'idéal démocratique voire la république elle-même.



Une année sportive assurément, puisque nous avons perdu l'innocence de ceux qui attendent le Père Noël et savons bien que « celui qui ne combat pas a déjà perdu » !

Pour ce qui concerne le sport, force est de constater que les principaux partis en présence ne partent pas à égalité en matière de projet. Nous ne saurions donc trop conseiller à celle et ceux qui pour l'heure se sont contentés de deux phrases attrape-tout, d'« oser le sport »... et de se mettre sérieusement au travail !

Le sport, phénomène socioculturel passionnel tient en effet une place importante dans le quotidien des Français et l'ignorer pourrait bien s'avérer une erreur fatale. Nul doute qu'ils attendent que l'on prenne au sérieux une passion nationale aux enjeux éducatifs avérés, dont chacun peut mesurer le poids à l'audience du fait sportif dans les médias.

L'arbitrage entre raison et passion, entre pragmatisme et idéalisme, n'est pas la moindre difficulté de l'exercice. Ainsi tout projet, pour être convaincant, devra être équilibré, structuré et tracer sa route au cœur des paradoxes qui animent ce phénomène social complexe que constitue le sport moderne.

Se contenter de laisser ou faire rêver les gogos exposerait à bien des déconvenues... !

Claude LERNOULD



<i>Actualité.....</i>	<i>03 - 06</i>
<i>Elaboration de la lettre de mission des CTS</i>	<i>03</i>
<i>Election CTP</i>	<i>04</i>
<i>Profession de foi</i>	<i>05</i>
<i>La LOLF, toute la LOLF, rien que la LOLF</i>	<i>06</i>
<i>Cahier spécial sortants</i>	<i>07 - 26</i>
<i>Avec le SNAPS pour promouvoir et défendre le service public des APS</i>	<i>07</i>
<i>Qui sommes-nous ?.....</i>	<i>08</i>
<i>Notre famille (UNSA-Education - UNSA)</i>	<i>09</i>
<i>Où allons-nous ?</i>	<i>10</i>
<i>Un métier porteur de sens</i>	<i>11 - 12</i>
<i>Elaborer ses missions.....</i>	<i>13 - 14</i>
<i>Les positions administratives des fonctionnaires</i>	<i>15 - 17</i>
<i>Les secrets du bulletin de paye.....</i>	<i>18 - 19</i>
<i>La carrière de professeur de sport</i>	<i>20 - 22</i>
<i>Retraite.....</i>	<i>23 - 24</i>
<i>Nos publications.....</i>	<i>25</i>
<i>Vous et le syndicalisme</i>	<i>26</i>
<i>Corpo</i>	<i>27 - 32</i>
<i>Conseil national d'Ajaccio</i>	<i>27 - 28</i>
<i>Motion "nos missions"</i>	<i>29</i>
<i>Motion "concours externe CTPS"</i>	<i>30</i>
<i>CTPS - la promotion Jean Pommat est arrivée</i>	<i>31</i>
<i>A propos des CAP</i>	<i>32</i>
<i>Pourquoi se syndiquer.....</i>	<i>33</i>
<i>Tarifs syndicaux.....</i>	<i>34</i>
<i>Adhérer.....</i>	<i>35</i>
<i>Vos interlocuteurs</i>	<i>36</i>



SNAPS Infos N° 69

Directeur de la publication: Claude Lernould

Rédacteur en chef: Franck Baude

Collectif de rédaction: Jean-Paul Krumbholz, Claude Lernould, Alain Jehanne, Franck Baude, Gérard Letessier, Joel Colchen, Stéphane Passard, Roland Genest

Relecture: Claude Lernould, Daniel Gaime, Gérard Letessier, Stéphane Passard

Crédits photos: Daniel Gaime, Franck Baude

Conception graphique: Alexia Gaime

Imprimerie: Imprimerie IRG 5 rue J. Grandel ZI 95100 ARGENTEUIL

Prix du n°: 3,81 euros - Abonnement: 15,24 euros

Dépôt légal juin 2003 - Commission paritaire 3525 D 73 S - N° ISSN 1145-4024

SNAPS Infos - Maison du Sport Français - 1 avenue Pierre de Coubertin - 75640 PARIS Cédex 13

Tél: 01 40 78 28 58/60 - Fax: 01 40 78 28 59

Courriel: snaps@unsa-education.org

Site: <http://snaps.unsa-education.org>



L'élaboration de la lettre de missions des CTS : malgré l'embrouillamini réglementaire, « the show must go on ! »

Le décret 2005-1718 est venu stabiliser la situation des CTS « placés auprès de... ». Nous pensions qu'il n'y avait pas urgence à produire une instruction complémentaire tant que l'on n'y verrait pas plus clair sur des réalités institutionnelles acceptées de tous. Nous n'avons manifestement pas été entendus et les conditions de révision de l'instruction concernant l'exercice des missions de CTS ont été si peu sereines que le texte aujourd'hui publié est des plus confus. Tellement confus que l'on entend déjà partout, sur le même ton « autorisé », les interprétations les plus divergentes entre orthodoxie administrative et désirs de califes !

Il faut pourtant bien, maintenant, avancer ensemble à la recherche du bien commun, réduire la cacophonie... et pour ce qui relève des conditions de fin de mission abusives, laisser aux procédures contentieuses le soin de ramener les rêveurs et les imprudents à la raison !

Le constat

Les dispositions réglementaires fixant les modalités de mise en œuvre de la lettre de mission des CTS sont en régression par rapport à ce que nous connaissions jusqu'alors :

- * Régression statutaire parce que les CTS perdent l'initiative de la proposition ;

- * Régression institutionnelle parce que l'on tend à déposséder les chefs de service de leur autorité ;

- * Régression fonctionnelle parce que la démarche n'est pas réaliste et la procédure d'une lourdeur telle que si elle devait s'appliquer, les uns et les autres passeraient plus de temps à sacrifier à la bureaucratie qu'ils n'en consacraient à s'acquitter de leurs missions ;

- * Régression morale parce que la production de textes inapplicables discrédite l'activité réglementaire de notre "pauvre maison".

Même à la Direction des sports, on convient aujourd'hui que la procédure réglementaire est ingérable... Que si un DTN peut valablement proposer la lettre de mission d'un cadre de la Di-

rection technique nationale, il n'est pas en mesure de le faire de manière pertinente pour chacun des cadres techniques répartis sur l'ensemble du territoire national. Et comme l'air du temps est tout de même à la compression des coûts de gestion, nous ne doutons pas que ce triste épisode fera long feu.

En attendant...

... Et sans attendre que cette belle mécanique fasse la preuve de son impéritie, nous recommandons vivement à tous nos collègues, cadres responsables, de proposer le contenu de leur lettre de mission à leur chef de service¹. Nous ne doutons pas qu'ils le feront, comme à l'habitude, en cohérence avec les directives techniques nationales et en concertation avec les élus auprès desquels ils œuvrent.

Soyons pragmatiques !

En ce qui concerne le format des "outils de gestion", il y a manifestement des deuils difficiles à faire car nous voyons réapparaître par la fenêtre, bon nombre de documents issus du très fameux "guide méthodologique" pourtant retoqué

l'été dernier. Ces documents non identifiés n'ont aucun statut particulier et circulent tels des bombardiers furtifs. Présentés avec aplomb, on s'autorise à penser dans les milieux autorisés... qu'ils font autorité.

Au cœur de la trousse à outils des gaziers zélés trône une matrice de lettre de missions "lolfisée". La LOLF, outil de gestion financière n'est cependant pas un outil de gestion des ressources humaines et des missions.

Aucun "outil de gestion" n'a, à ce jour, de statut contraignant. Alors de grâce soyons pragmatiques !

... Et quand ça tourne mal

Nous ne saurions trop recommander au cadre technique en difficulté relationnelle et menacé de voir mettre fin à sa "mission de CTS", de consulter le SNAPS sans attendre et avant de signer quoi que ce soit. Il n'est en effet jamais inutile de contrôler que les propositions, voire les injonctions faites sont bien conformes au droit, de tenter une médiation et, le cas échéant, d'étudier les voies de recours pertinentes.

Claude LERNOULD



Consultation de tous les personnels pour élire leurs représentants au sein des Comités techniques paritaires

Les 55 Comités techniques paritaires Jeunesse et sports ont une incidence réelle sur notre vie au travail (CTP Ministériel, Régionaux, Central, d'Établissements et leurs extensions Comités d'Hygiène et Sécurité, Commissions de Suivi ARTT et Formation continue).

Toutes les mesures qui concernent :

- les projets de service, l'organisation des services et les conditions de travail ;
- les critères d'attribution des primes et indemnités des personnels ;
- l'évaluation des bilans de fonctionnement et d'action des services, doivent recueillir l'avis du CTP concerné.



**La seule organisation syndicale présente
dans tous les Comités techniques paritaires
se présente à nouveau à vos suffrages**

Au sein de chaque CTP, nos représentants contrôlent la légalité du fonctionnement des services et établissements et défendent les intérêts des personnels.

**Avec le SNAPS
votez et faites voter
UNSA-Education**

UNE FORCE DE PROPOSITION ET D'ACTION

ATTENTION

Le résultat des élections déterminera le nombre de sièges qui sera attribué aux différentes organisations au sein des Comités techniques paritaires.

- Chacun devra voter **DEUX FOIS**.
 - D'abord, pour l'élection à son Comité technique paritaire local.
Comités techniques paritaires régionaux (DRJS et DDJS), d'établissements (CREPS et Écoles nationales), de l'Administration centrale, départementaux (DOM-COM).
 - Ensuite, pour l'élection au Comité technique paritaire ministériel (CTPM).
- Si le nombre de votants au 1^{er} tour n'atteint pas 50 % des électeurs inscrits, un second tour devra être organisé.



Avec le SNAPS syndicat majoritaire

Voter dès maintenant pour l'UNSA-Education, notre fédération, majoritaire à Jeunesse et Sports, c'est s'engager avec le SNAPS pour valoriser un syndicalisme réformiste et combatif.

Avec l'UNSA-Education, nous avons obtenu :

- **le maintien** des services et établissements Jeunesse et Sports ;
- **la revalorisation** des régimes indemnitaires des différentes catégories de personnels ;
- **l'amélioration des conditions de travail** pour tous les personnels par l'application d'un accord-cadre ARTT ;
- **la création** du corps de Conseiller technique et pédagogique supérieur (CTPS) qui concrétise les conclusions ambitieuses de la table ronde « Métiers, Missions, Emplois » ouvrant des perspectives d'évolution de carrière pour nos métiers.

Avec l'UNSA-Education, nous combattons :

- **la dérive ultra-libérale** visant à démanteler les services publics et la fonction publique d'État (privatisation, externalisation, décentralisation, restrictions d'effectifs et budgétaires) ;
- **les attaques** contre le statut de fonctionnaire ;
- **le gel des rémunérations** : 6 % de perte de pouvoir d'achat entre janvier 2000 et octobre 2006 pour les actifs et les retraités.

Avec l'UNSA-Education, nous œuvrons pour :

- **le respect** des règles du paritarisme, seule garantie d'un dialogue social permanent, sincère et constructif ;
- **l'engagement** en faveur d'un service public de qualité permettant d'accompagner le développement de toutes les Activités Physiques et Sportives ;
- **l'obtention** des moyens humains nécessaires à la réalisation d'une politique publique ambitieuse ;
- **le vote** d'un budget conséquent pour le sport, la jeunesse et la vie associative ;
- **une gestion** dynamique et participative des ressources humaines, notamment en termes de formation permanente ;
- **la remise en cause** de la loi inique sur les retraites qui a rompu unilatéralement le contrat qui lie chaque agent public et l'État.

Avec le SNAPS, votez et faites voter UNSA-Education

**pour conforter la première organisation syndicale
représentant toutes les catégories de personnels
et présente dans tous les CTP jeunesse et sports**

L'AVENIR DEPEND DE NOUS !



La LOLF, toute la LOLF, rien que la LOLF...

La LOLF est pleinement en vigueur depuis le 1er janvier 2006; elle fixe désormais :

- * le cadre de préparation et de discussion du budget;
- * le cadre d'action et de gestion des responsables de programmes (les 3 directeurs : DES, DJEP et DRHACG) et des responsables de budget opérationnel (RBOP = DRJS + 3 Directeurs de Centrale) ainsi que leurs nouveaux modes de relations (à travers le dialogue de gestion);
- * les nouvelles conditions de gestion des emplois et des crédits (gestion du titre II, nouvelle gestion comptable et financière...);
- * le nouveau mode de pilotage des politiques conduites (pilotage par la performance).

La mise en place de ces nouveaux cadres de gestion a pu soulever quelques difficultés techniques, dues à l'appropriation parfois difficile des procédures nouvelles. Certains en ont profité pour prendre des initiatives qui n'ont rien à voir avec la LOLF, l'accusant par ailleurs de tous les maux...

Une mise au point s'impose !

Le cadre

Le MJSVA a une mission (parmi 34) déclinée en 3 programmes (parmi les 134): un programme "sport", un programme "jeunesse et vie associative" et un programme "conduite et pilotage" des deux autres programmes (appelé aussi "programme soutien"). Les programmes sont déclinés eux-mêmes en actions: Pour le programme "sport", il y en a six:

1. **Accroître** la pratique sportive, notamment au sein des clubs, en apportant une attention particulière aux publics cibles (femmes, handicapés, habitants des quartiers sensibles);
2. **Promouvoir** la rigueur financière et l'efficacité des fédérations sportives;
3. **Apporter** une attention particulière à une répartition équilibrée des équipements sportifs sur le territoire national;
4. **Maintenir** le rang de la France dans le sport de compétition au niveau mondial;
5. **Renforcer** le respect de l'éthique dans le sport et préserver la santé des sportifs;
6. **Adapter** l'offre de formation aux évolutions des métiers et

contribuer à l'insertion professionnelle des sportif(ve)s de haut niveau.

Le Ministre, à travers son projet annuel de performance, qui "remplace" sa directive nationale d'orientation, détermine les objectifs à atteindre et indicateurs de performance qui mesureront ce niveau d'atteinte des objectifs.

Compte tenu de la petite taille de ce ministère, l'ensemble des personnels ont été versés sur le programme "conduite et pilotage". Ainsi, la DRHACG garde la main-mise de la répartition des postes budgétaires (on parle maintenant d'ETPT = équivalent temps plein travaillé).

Un programme dit "miroir" impose cependant l'affectation des PTP dans le secteur d'intervention de ses compétences: ainsi, un professeur de sport ne peut être affecté qu'à des actions inscrites dans le programme sport.

L'action

Fonctionnaire de catégorie A, le PTP sport a, dans le cadre de son contrat d'objectif ou de sa lettre de mission, une grande autonomie de gestion de ses missions et de ses modalités d'intervention.

Prenant en compte les priorités du programme sport, en référence au programme d'actions prioritaires, l'agent est force de proposition, ce qui exclut que ce contrat d'objectifs ou cette lettre de missions se transforme en une quelconque fiche d'exécution imposée par la hiérarchie.

Chargé de mener à bien les missions dont il est le coauteur, il se doit d'obtenir les moyens matériels et financiers pour y parvenir. Il rend compte régulièrement à son chef de service des réussites et des difficultés qu'il rencontre, ce qui n'exclut pas de participer aux réunions de coordination de son secteur.

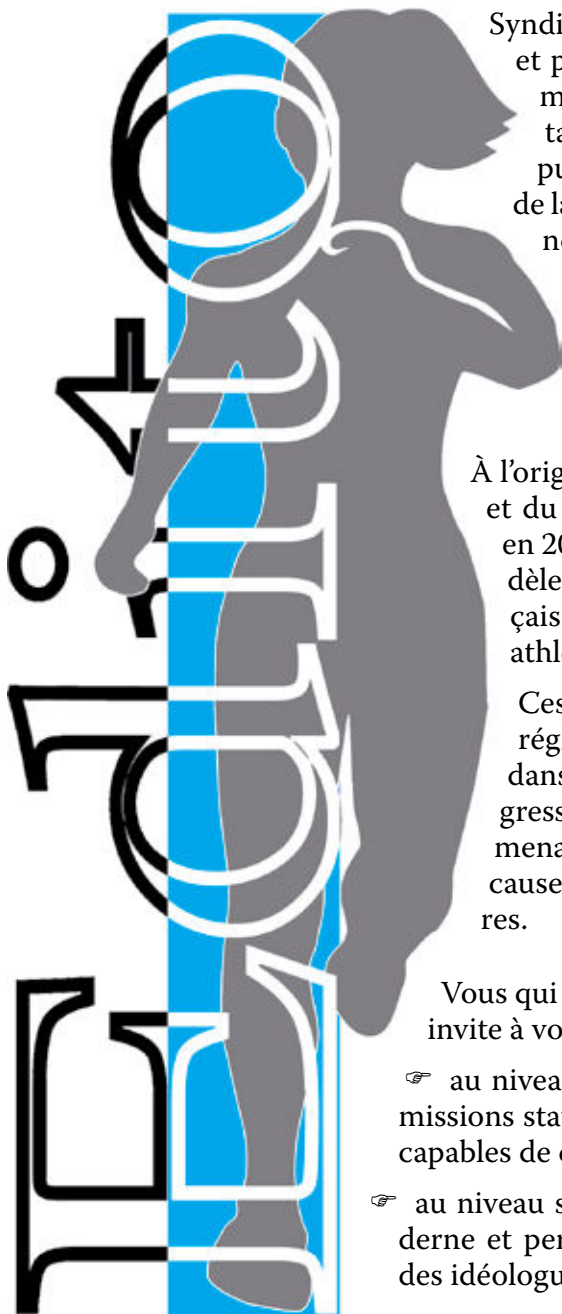
Bien entendu, il ne faut pas confondre les indicateurs de performance, établis au niveau national pour évaluer les objectifs ministériels avec d'autres indicateurs "de rendement" élaborés pour évaluer le travail des agents, et dont la création n'a aucun rapport avec les objectifs de la LOLF.

Nous serons vigilants à ce que l'on ne confonde pas évaluation des actions et évaluation des acteurs, même si l'une ne va pas sans l'autre.

Gérard LETESSIER

Cahier spécial sortants

Avec Le SNAPS pour promouvoir et défendre le service public des APS !



Syndicat majoritaire des cadres techniques et pédagogiques et des médecins de notre ministère, le SNAPS, fruit d'une quarantaine d'années de militantisme associatif puis syndical, est le syndicat historique de la Jeunesse et des Sports. C'est parce que nous sommes convaincus qu'ils en sont les acteurs incontournables, que nous avons toujours concilié la promotion des métiers, missions et statuts des cadres que nous représentons avec la promotion du service public des APS.



À l'origine de la création du corps de Professeur de sport en 1985 et du corps de Conseiller technique et pédagogique supérieur en 2004, le SNAPS a fortement contribué à l'édification du modèle de partenariat institutionnel qui structure le sport français. Modèle auquel on doit le rayonnement de nos équipes et athlètes sur la scène internationale.

Ces indéniables réussites ne sauraient cependant masquer les régressions sociales produites par le désengagement de l'État dans les affaires de la cité. Ainsi notre administration, en régression constante depuis plus de 10 ans, voit son existence menacée alors que, d'une manière plus générale, sont remis en cause le pouvoir d'achat et les droits à pension des fonctionnaires.

Vous qui accédez au corps des Professeurs de sport, le SNAPS vous invite à vous engager dès maintenant pour votre avenir :

- ☞ au niveau ministériel tout d'abord, en imposant le respect de nos missions statutaires techniques et pédagogiques de terrain. Les seules capables de donner du sens et un avenir à notre administration ;
- ☞ au niveau sociétal ensuite, en défendant une fonction publique moderne et performante face aux attaques démagogiques et suicidaires des idéologues du « tout-marché ».



Le SNAPS est de loin le premier syndicat représentatif au MJSVA Cette position lui confère un rôle déterminant dans la défense et la promotion des personnels, des services et des établissements.

Syndicat historique du MJSVA, créé par les conseillers sportifs du MJSVA pour les conseillers sportifs du MJSVA, le SNAPS est principalement préoccupé par "le monde de la jeunesse, des sports et de la vie associative".

Historique

1976 : Création du Groupement national des cadres techniques sportifs du Ministère de la jeunesse et des sports.

1989 : Naissance du Syndicat national des activités physiques et sportives (SNAPS) par fusion du Syndicat national des cadres techniques sportifs avec deux autres petits syndicats.

Objectifs

Le SNAPS est un syndicat réformiste qui défend le service public, les "cadres techniques et pédagogiques sport" et veille à l'évolution du sport pour une société plus juste, plus humaine et plus solidaire.

Famille

Syndicat fédéré : le SNAPS, syndicat représentatif des "cadres techniques et pédagogiques sport" s'exprime au sein de l'UNSA-Education qui fédère tous les professionnels de la branche de l'éducation. L'UNSA-Education est elle-même confédérée à l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes). L'UNSA, organisation interprofessionnelle, est la 3^{ème} confédération française, elle regroupe plus de 360.000 adhérents autour d'un syndicalisme indépendant, humaniste, démocratique et décentralisé.

Syndicat représentatif

Le SNAPS est le premier syndicat du MJSVA. Il syndique plus de 20 % des "cadres techniques et pédagogiques sport" qui représentent eux-mêmes plus de 50 % des effectifs du MJSVA. Ses adhérents sont toujours plus nombreux (650 en 2006). Le SNAPS a recueilli 80 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles des professeurs de sport.

C'est le seul syndicat présent dans tous les Comités techniques paritaires régionaux (CTPR) via l'UNSA-Education qui détient 5 sièges sur 10 au Comité technique paritaire ministériel (CTPM)¹. Le SNAPS possède 4 sièges sur 5 à la Commission Administrative Paritaire (CAP)² du corps des Professeurs de sport et 3 sièges sur 4 (en association avec le SEP) à la CAP des CTPS.

Les acquis du SNAPS

- ♦ Le SNAPS est le syndicat qui a obtenu la création du corps des professeurs de sport en 1985.
- ♦ Le SNAPS est signataire du texte d'orientation sur l'évolution des missions, des métiers, des corps et des modalités de recrutement et de formation des personnels spécifiques du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative.
- ♦ Le SNAPS a contribué à la mise en place d'un système de notation plus équitable et plus clair pour l'ensemble des personnels du secteur sport.
- ♦ Le SNAPS est le syndicat qui a obtenu la fin de la limite d'âge au concours de professeur de sport et l'ouverture d'un concours dit de "3ème voie".
- ♦ Le SNAPS s'est ardemment opposé à la privatisation des cadres techniques souhaitée en 1996 par Guy DRUT, alors Ministre de la jeunesse et des sports. Sur ce sujet, il reste encore très vigilant...
- ♦ Le SNAPS, favorable à un encadrement des APS de qualité, a obtenu une réécriture de l'article 43 de la loi sur le sport. Il a d'ailleurs fortement contribué à l'élaboration de la version finale et du décret d'application.
- ♦ Le SNAPS s'est battu pour un débouché de carrière, et a obtenu

la création du corps des CTPS (Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs), grade supérieur comparable à celui des professeurs agrégés d'EPS.

♦ Le SNAPS attentif aux discours sur une nouvelle vague de décentralisation, a contribué à réaffirmer le rôle de l'État afin de garantir un service public des APS équitable pour tous.

♦ Le SNAPS a obtenu la revalorisation des indemnités de sujétions et la limitation de leur modulation.

Le SNAPS

dans toutes les négociations

- ♦ Le SNAPS se bat pour le maintien d'un service public des APS et l'augmentation des moyens humains et financiers du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative.
- ♦ Le SNAPS a participé activement aux travaux de la table ronde "Missions- Métiers-Emplois".
- ♦ Le SNAPS était présent dans les négociations touchant la résorption de l'emploi précaire au MJSVA.
- ♦ Le SNAPS a largement contribué aux débats relatifs à la loi modificative sur les APS en revendiquant notamment une reconnaissance plus importante du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative... et de ses personnels.
- ♦ Le SNAPS était très présent lors de la discussion du 1er accord-cadre relatif à la formation continue des personnels.
- ♦ Le SNAPS s'est investi en faveur d'une véritable politique de médecine du sport. Il participe aux discussions relatives à un statut de médecin du sport du MJSVA.
- ♦ Le SNAPS revendique l'indexation des remboursements de frais de déplacement sur le prix des carburants.
- ♦ Le SNAPS revendique le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires (plus de 6 % depuis 2000).

1 Les CTP sont consultés sur tous les sujets concernant l'organisation des services et les conditions de travail des personnels.

2 La CAP est consultée pour tout ce qui relève de la gestion de la carrière : avancement, mutations, disponibilité, détachement, procédures disciplinaires.



Notre famille



L'UNSA Education aujourd'hui

Deuxième organisation syndicale de l'éducation en France, l'UNSA Education est une fédération composée de 24 syndicats nationaux qui représentent des personnels relevant de nombreux ministères dont les missions relèvent de l'éducation (Education nationale, enseignement supérieur et recherche, jeunesse, sports et vie associative, culture, justice, agriculture, affaires étrangères, coopération...)

L'UNSA Education est la première fédération de l'UNSA, créée sous son impulsion en 1993. L'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes) est devenue une des principales forces syndicales françaises. Les résultats obtenus par l'UNSA aux élections prud'homales ainsi que dans la Fonction publique ont confirmé son implantation dans tous les secteurs d'activité.

Un projet éducatif ambitieux et novateur

L'ambition du projet "Pour une société éducative" est de faire de l'éducation tout au long de la vie un droit qui confère à chaque jeune, à chaque adulte la possibilité de se construire ou de se reconstruire dans un projet personnel de formation et de maîtriser ainsi son avenir et le monde dans lequel il vit. L'éducation vise donc bien la socialisation et le développement de l'autonomie de chacune et de chacun.

Libertés et laïcité: toujours un combat

L'UNSA Education revendique le principe de laïcité qui guide notre engagement syndical et se décline ainsi dans ses statuts: « Les exigences du syndicalisme de transformation sociale n'ont de sens que si elles s'inscrivent dans une vision de la société qui place l'Homme au cœur de toute démarche. Pour cela, ce syndicalisme met au premier plan le respect de la dignité de la personne humaine qui inspire tout son combat pour les droits de l'homme, la solidarité, la laïcité, l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité entre les groupes humains, le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, la justice et la paix, la liberté et la responsabilité. Ces valeurs, le syndicalisme doit par sa pratique, par son discours, par son engagement, montrer qu'elles sont une chance et un espoir pour tous ».

Améliorer les conditions de vie et de travail des personnels

L'UNSA Education s'engage fortement dans la défense du statut des personnels qu'elle représente. Résorber la précarité, réduire la pénibilité, obtenir un bon niveau de pension pour tous font partie des préoccupations permanentes de l'UNSA Education et des syndicats qui la composent. L'UNSA Education est capable de mobiliser: le refus de la décentralisation de plusieurs catégories de personnels ou la mobilisation, au sein de l'UNSA, contre une réforme des retraites injuste l'ont récemment prouvé. La fédération et ses syndicats sont aussi capables de s'engager: la négociation de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) en est l'exemple le plus frappant.

Le mot du Secrétaire Général de l'UNSA Education:

Une fédération équilibrée

L'UNSA Éducation est la fédération la plus importante de l'UNSA. Elle lui apporte son histoire et ses convictions, son présent et son dynamisme militant mais aussi son projet éducatif, ses perspectives. Le SNAPS est l'un des syndicats de la fédération qui donne à l'UNSA Education toute sa dimension, un équilibre qui lui donne son originalité et qui montre, jour après jour, que l'éducation ne peut se réduire à l'enseignement. L'UNSA Education est une fédération qui regroupe 24 syndicats de l'éducation nationale, de la recherche, mais aussi, de la jeunesse et des sports, de la culture et de la justice. Au sein du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative, l'UNSA Education est, par la force de ses syndicats, l'organisation majoritaire, celle qui sait se faire respecter, celle qui intervient et agit. Le SNAPS incarne à la fois un syndicalisme exigeant, un syndicalisme de la responsabilité, mais aussi un syndicalisme qui fonde son action sur le respect des identités et des compétences professionnelles, un syndicalisme qui, sur cette base, voit son audience grandir au fil des consultations.

Le SNAPS apporte à la fédération ce que les sportifs savent souvent donner: la rigueur, l'expérience avec ce brin d'enthousiasme qui seul permet de franchir les obstacles. Dans un monde syndical parfois désorienté, dans une société en quête de repères, il est bon d'avoir des forces qui rassemblent, proposent, agissent. Le SNAPS fait partie, avec sa fédération, des organisations syndicales qui incarnent cette volonté.

Patrick GONTHIER
Secrétaire général de l'UNSA Education



Où allons nous ?

- ☞ Pour une politique d'éducation solidaire.
- ☞ Pour une politique nationale des Activités Physiques et Sportives volontaire en application de la loi sur le sport.

Le SNAPS se positionne pour :

- ☞ *une politique nationale des Activités Physiques et Sportives volontaire, adaptée au contexte socioculturel actuel et relayée par des cadres techniques et pédagogiques compétents et motivés.*
- ☞ *le renforcement des principes du service public d'État dans le développement de la pratique sportive;*
 - Les conseillers techniques sportifs placés auprès du mouvement sportif sont des agents de l'État. Ils doivent rester garants d'une politique de développement des activités physiques et sportives au service du public.
- ☞ *Le renforcement des actions de formation en adéquation avec les besoins de l'emploi et du développement des politiques sportives.*
 - Assurer l'égalité devant l'accès à la formation.
 - Sauvegarder et renforcer le service public de formation menacé par la marchandisation et la privatisation.
 - Garantir la sécurité et la qualité grâce à l'impartialité, en recourant prioritairement aux compétences des personnels techniques et pédagogiques des services et établissements du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative.
 - Réformer le système des qualifications et des diplômes afin d'assurer le développement d'une offre d'activités physiques et sportives de qualité.
- ☞ *Le réinvestissement des missions techniques et pédagogiques dans le champ des APS.*

Pour renverser la tendance suicidaire de l'administratisation, la démotivation, la déqualification et la décrédibilisation des CAS.

 - Réinvestir les missions de formation.
 - Réinvestir les missions de conseil et de développement à travers l'accompagnement des acteurs des APS (comités et collectivités).
 - Réinvestir les actions de terrain.
 - Refuser toute mission hors du champ des APS.
- ☞ *Un management moderne des cadres techniques et pédagogiques.*
 - Proposer un plan d'action et exiger un contrat d'objectif.
 - Rendre un bilan annuel des actions réalisées.
 - Refuser toute autorité intermédiaire illégitime et la parcellisation des tâches qui en résulte.
- ☞ *Une formation continue qui garantisse à chacun le meilleur développement personnel et professionnel.*
- ☞ *Un recrutement permettant des politiques publiques ambitieuses.*



Professeur de sport, un métier porteur de sens

Un métier qui trouve son sens dans la complexité et la diversité du phénomène sportif. Le professeur de sport, c'est l'agent de l'État qui assure au plus près des acteurs la mise en œuvre de la politique publique du sport. C'est le technicien et le pédagogue, l'Homme de terrain reconnu, celui qui peut convaincre.

Dis papa c'est quoi ton travail ?

Question à laquelle il n'est pas facile de répondre par une phrase simple.

Dis papa, c'est quoi le sport ?

Question que personne ne pose, tant est grande l'illusion de partager la même évidence !

Le professeur de sport exerce de fait une profession dont la définition ne va pas de soi. Témoin, la grande diversité des fonctions, des missions et des tâches du quotidien. Témoin, le désarroi de nombreux jeunes collè-

gues abusivement transformés en agents de bureau ...

Le monde est en changement permanent, les pratiques physiques et sportives ainsi que notre quotidien évoluent. Face à une réalité de plus en plus complexe et aux inévitables dérapages constatés, il apparaît nécessaire de mettre un peu de clarté dans un paysage de plus en plus confus.

Il est temps de réaffirmer avec force les principes et les valeurs qui fondent l'identité professionnelle et l'avenir des professeurs de sport.

Un champ d'intervention complexe et sensible

Le sport est un phénomène socioculturel d'une grande diversité. De nombreux enjeux s'y bousculent : politiques, économiques, culturels, médiatiques, éducatifs ...

De Berlin à Moscou, en passant par Atlanta, chacun s'est réclamé des « valeurs du sport » y projetant ce qui l'arrangeait. Nous sommes en présence d'un univers où le cynisme le dispute à la candeur et la passion à la raison ; un univers dans lequel se côtoient les acteurs et les pratiques les plus divers.

L'État Français, quant à lui, prend position par voie législative : « Les activités physiques et sportives constituent un élément important de l'éducation, de la culture, de l'intégration et de la vie sociale. Elles contribuent notamment à la lutte contre l'échec scolaire et à la réduction des inégalités sociales et culturelles, ainsi qu'à la santé. La promotion et le développement des activités physiques et sportives pour tous, notamment pour les personnes handicapées, sont d'intérêt général ».





Mieux que surveiller et punir, former et convaincre

Le Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative est un ministère d'intervention. Il a la charge de promouvoir un sport de qualité et de garantir les usagers contre les dérives et abus de toutes sortes.

Dans un champ de pratique dont le mode d'organisation repose principalement sur la liberté d'association et le volontariat, la meilleure stratégie d'intervention reste la pédagogie: former et convaincre.

Agent de l'État en activité dans les services déconcentrés, les établissements ou auprès du mouvement sportif, le professeur de sport est le relais, la cheville ouvrière de la volonté politique publique de faire du sport un outil de développement personnel et de lien social. Au nom de l'État, il dit ce que peut être le sport et ce qu'il ne doit pas être. À travers ses actions de formation et dans sa relation aux professionnels et élus de tous ordres, il rappelle les principes énoncés par la loi et promeut les valeurs de la République. Proche du terrain et doté de qualités conceptuelles, le professeur de sport est crédible parce qu'il est issu du milieu sportif et qu'il possède des compétences techniques et pédagogiques avérées.

Une large autonomie d'exercice

Fonctionnaire doté d'un statut, le professeur de sport voit les conditions d'exercice de ses fonctions (qui ne sont pas lais-

sées à la fantaisie des uns ou des autres) fixées par des textes réglementaires (instructions 90-245 JS modifiée, 93-063 JS et 06-169 JS).

Placé sous l'autorité directe du directeur, le cadre technique et pédagogique exerce des missions de formation, de conseil et d'expertise, d'expérimentation et de recherche.

Son plan d'action est arrêté après concertation avec son directeur, sous la forme d'une lettre de missions ou d'un contrat d'objectifs.

Le contrôle de son activité s'effectue à partir d'un bilan annuel des actions réalisées et d'un entretien individuel avec son directeur. L'appréciation de son travail est fondée sur l'évaluation des résultats et il n'est pas soumis à un décompte horaire du temps de travail¹.

Une profession passionnante et un défi permanent

Agent de conception et homme de terrain bénéficiant d'une large autonomie, le professeur de sport est un professionnel au profil inhabituel.

Dans un monde de plus en plus divers et complexe, sa mission au service d'une politique publique sportive bien lacunaire représente un véritable défi. Promouvoir un sport généreux, outil de développement personnel et de lien social, nécessite une exigence et une vigilance permanentes.

Ainsi alors que se généralisent les tentations de toutes sortes, seule la pédagogie est de nature à contrôler l'impérialisme du désir. C'est pourquoi, tant que la volonté politique sera porteuse de régulation sociale, notre profession devrait avoir un bel avenir devant elle.

Claude LERNOULD



¹ Arrêté du 28 décembre 2001.



Elaborer ses missions

Repères méthodologiques pour le contrat d'objectifs

**Les droits s'usent quand on ne s'en sert pas...
pourtant les obligations perdurent !**

La reconquête des droits des professeurs de sport (liberté d'organisation et engagement dans le champs des APS, trop souvent bafoués notamment dans les services déconcentrés) n'est concevable dans la durée qu'en contrepartie d'un minimum de rigueur relative aux obligations qui s'imposent à tous. Cette rigueur nous devons aujourd'hui nous l'imposer car elle représente la seule voie crédible pour retrouver le rayonnement de l'ensemble du corps, sur un terrain dont il n'aurait jamais dû s'écarter.

Engagement, initiative et responsabilité

La liberté dans l'organisation de son travail et donc dans la gestion globale de son temps relèvent d'une logique de mission qui a pour cadre nécessaire la mobilisation des principes d'engagement, d'initiative et de responsabilité. La mise en œuvre de ces principes repose sur l'élaboration par l'agent, d'un projet d'action qui sert de base à la négociation d'un contrat d'objectifs. Le contrat d'objectifs et le compte rendu des actions réalisées sont des outils incontournables pour l'organisation de l'activité professionnelle du professeur de sport et de son contrôle légitime.

Le courage d'assumer ses obligations en matière d'initiative et d'engagement demeure, pour le

professeur de sport, le premier moyen d'imposer le respect de leurs propres obligations à celles et ceux qui seraient tentés par l'aventure autoritaire. Par ailleurs seuls le renoncement aux horaires de bureau, l'acceptation d'horaires atypiques et l'engagement sur le terrain permettent de justifier d'une indemnité de sujétion spéciale.

Élaborer son projet d'action

Le premier enjeu est celui du sens : « Comment dans le cadre des réalités territoriales, sur la base des missions du corps et à partir de mes compétences actuelles et à venir, vais-je me rendre utile ? »

Toute la difficulté consiste ensuite à anticiper la charge que représentent les actions envisagées¹. Il convient donc pour chaque action ou objectif général, de préciser les objectifs opérationnels que l'on se fixe, en un va-et-vient constant entre : tâches à accomplir, moyens disponibles et temps requis...

La démarche est certes lourde, on peut y passer deux jours la première fois, mais c'est un réel investissement dont l'intérêt est multiple :

- la démarche inspire le respect du fait du sérieux qu'elle requière ;
- celui qui arrive en négociation avec un projet construit et

argumenté a un coup d'avance et il est plus difficile de lui imposer des missions qui ne l'intéressent pas, voire qui ne relève pas des missions du corps ;

- anticiper son année en réglant la charge de travail par rapport au temps "contractuellement disponible" engage une vie professionnelle globalement plus sereine et offre des perspectives de réussite. Cela met, en outre, en position de renégocier au fur et à mesure des charges nouvelles proposées... ;

- la trame du compte rendu d'activité est toute trouvée, ce qui permet un gain de temps ultérieur.

Identifier les priorités définies pour le service

- Se référer au "Projet de service" ou "Plan d'action" du service ;
- à défaut de stratégie définie localement, se référer au PAP² (il offre beaucoup de liberté car il est très "riche" et tout y est prioritaire...).

Définir une ou des missions

- Rechercher la correspondance entre missions du corps, besoins locaux, spécialité, compétences, appétences personnelles... et engagement des collègues ;
- proposer un ou plusieurs objectifs généraux dans le domaine des APS, en référence ex-

¹ Formation continue comprise

² Projet annuel de performance (Lolf)



clusive au programme sport de la LOLF.

Élaborer un plan d'action

- Proposer des actions pour un volume global de 1 607 heures ;
- définir des objectifs dont la mise en œuvre relève des missions du corps (formation, conseil et expertise, développement...) ;
- concevoir un échéancier ;
- intégrer la formation continue ;
- prévoir les périodes de congé (le compte épargne temps offre un peu de souplesse).

Prévoir les moyens nécessaires

- Budget temps (prévoir le temps à consacrer à tous les types de tâches : interventions diverses mais aussi ingénierie, conception et préparations, gestion de l'information et de la communication, déplacements et représentation, pilotage et suivi, évaluation et bilans, formation continue...) ;
- budget déplacements (prévoir les moyens nécessaires en matière de frais de déplacement) ;
- crédits (prévoir le financement des actions) ;
- soutien administratif (prévoir les moyens nécessaires, notamment en matière de secrétariat).

Prévoir l'évaluation

- Définir les critères d'évaluation des objectifs ;
- définir les échéances de compte rendu.

L'entretien avec le chef de service

C'est l'occasion de faire successivement un bilan et un exercice de prospective. Si l'entretien est conduit par le chef de service, les textes donnent cependant

Repères réglementaires

- L'arrêté du 28 décembre 2001 prévoit dans ses articles 1 et 2 que les personnels techniques et pédagogiques relèvent de l'article 10 du décret 200-815 du 25 août 2000 et qu'à ce titre ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et ne sont pas soumis à un décompte horaire du temps de travail.

- Les instructions 90-245 JS modifiée et 93-063 JS précisent les missions des personnels techniques et pédagogiques ainsi que les conditions dans lesquelles ils les exercent :

- ♦ Ils exercent, dans le domaine des activités physiques et sportives, des missions : de formation, de conseil et d'expertise, d'expérimentation et de recherche.

- ♦ Ils exercent ces missions sous l'autorité des directeurs régionaux, des directeurs départementaux ou des chefs d'établissement, au sein d'équipes de travail comprenant des agents appartenant à différents corps, dans le respect de chacun de leurs statuts.

- ♦ Leur plan d'action est déterminé chaque année sous la forme d'un document tenant lieu de contrat d'objectif arrêté d'un commun accord entre le chef de service et l'agent à partir d'une proposition élaborée par ce dernier, laquelle doit être conforme aux orientations définies par le chef de service.

- ♦ Leur volume annuel de travail est fixé à 1 607 heures maximum.

- ♦ Ils sont tenus de fournir chaque année, à leur chef de service, un bilan des actions réalisées.

l'initiative au cadre qui doit rendre compte de son action, en proposer une évaluation, et qui conserve la charge de proposer son projet d'action à venir. Le déroulement de cet entretien

relève donc d'un intérêt stratégique majeur.

- Dans tous les cas, déposer le compte rendu annuel d'activité accompagné du projet d'action au moins dix jours avant la date de l'entretien. Cela permet au chef de service d'en prendre connaissance et d'en mesurer les implications. En cas de conflit, il n'est pas inutile de le communiquer par courrier de manière à acter la démarche par l'entremise de l'enregistrement au chrono du service...

- Le projet d'action pour l'année N+1 s'inscrit dans la continuité du compte rendu d'activité et de l'évaluation du contrat d'objectif de l'année N. Dans ce cadre il peut donc être envisagé : soit la poursuite des actions entreprises, soit leur prolongement, soit encore une réorientation de l'investissement professionnel.

- Le projet d'action peut se composer d'une note d'orientation explicative et d'une proposition de contrat d'objectif prérédigé... on n'est jamais aussi bien servi que par soi-même.

- Le volume d'action proposé s'appuie sur un "devis temps" qui peut être présenté, au cours de l'entretien, de manière à argumenter les choix effectués.

- S'agissant donc d'un entretien entre un employé et le représentant de son employeur, ne perdons pas de vue que la relation de travail est une relation d'échange. À l'évaluation et la prospective quant à ce que je donne doivent correspondre l'évaluation et la prospective quant à ce que je reçois. C'est en ces termes que se conçoivent la prise en compte de mes "sujétions spéciales" ainsi que la notation qui engage mes perspectives d'avancement...

Claude LERNOULD



Les positions administratives du fonctionnaire

1) Les textes principaux :

- Loi N° 84-16 du 11/01/1984 modifiée.
- Décret N° 85-986 du 16/09/1985 modifié.

2) Les différentes positions :

L'ACTIVITÉ

C'est la position du fonctionnaire qui exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade.

À ce titre il a droit, après service fait, à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire (voir "comprendre sa fiche de paie" - pages 18 et 19).

L'agent en position d'activité a droit à différents types de congés :

a) Congés annuels

Tout fonctionnaire a droit à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service...

b) Congé de maladie

- Droit: 1 an pendant une période de 12 mois (maladie dûment constatée);

- intégralité du traitement pendant 3 mois puis 1/2 traitement pendant 9 mois.

c) Congé de longue maladie

- Durée maximale 3 ans;
- intégralité du traitement pendant 1 an;
- 1/2 traitement les 2 années suivantes;
- intégralité supplément familial et indemnité de résidence.

d) Congé de longue durée

- Pour cause de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite;
- 3 ans à plein traitement;
 - puis 2 ans à 1/2 traitement.

e) Congé de maternité

- Premier et 2ème enfant: l'agent féminin a droit à une période de congé qui débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après soit 16 semaines;
- 3ème enfant ou rang suivant. La période de congés est de 8 semaines avant et 18 semaines après soit 26 semaines;
- naissances gémellaires: 34 semaines;
- triplés ou plus: 46 semaines.

f) Congé de paternité

Il doit être demandé dans les 4 mois suivant la naissance ;

- 11 jours consécutifs et non fractionnables;
- 18 jours en cas de naissances multiples.

g) Congé d'adoption

Accordé à l'un des parents adoptifs:

- 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer;
- 18 semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge;
- 22 semaines en cas d'adoption multiples.

h) Mi-temps thérapeutique

Peut être accordé après un congé de longue maladie ou de longue durée, après avis du comité médical compétent.

- Période de 3 mois renouvelable une fois;
- après un congé pour accident de service, pour une durée maximale de 6 mois renouvelable;
- intégralité du traitement maintenu.

i) Congé de formation professionnelle

Conditions:

- Avoir accompli au moins 3 années de services effectifs ou l'équivalent de 3 années;

LES CONGÉS

25 jours de congés annuels + 2 jours de fractionnement

19 jours ARTT, 9 jours sont gérés comme des congés annuels, les 10 autres ne peuvent être décomptés que par semaine entière.

Soit un total de 46 jours maximum.

À noter que les professeurs de sport disposent également, en dehors des formations prévues dans l'accord-cadre sur la formation continue, de « cinq jours par an de formation, à l'initiative de l'agent, accordés par le chef de service après un entretien avec l'agent, celui-ci s'engageant à suivre la formation » (voir SNAPS Infos N° 63 page 14).

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Les congés non consommés à l'issue de la période de référence (1^{er} septembre – 31 août) peuvent être versés sur un compte épargne temps dans la limite de 22 jours par an. Ces jours peuvent être utilisés par période de 5 jours ouvrés minimum. Le CET doit être utilisé dans un délai de 10 ans dès que vous avez accumulé 40 jours d'épargne. C'est une règle dite "glissante", c'est-à-dire qu'à chaque fois que votre compte repassera sous les 40 jours d'épargne, un nouveau délai de 10 ans sera initialisé.



- effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général ;
- préparer des concours administratifs.

Modalités d'octroi :

L'administration réserve 0,15 % de la masse salariale brute du ministère concerné aux congés de formation. Si les demandes dépassent ce montant, elle ne peut honorer toutes les demandes. Elle peut reporter la demande. Report et refus doivent être justifiés.

- **Durée :** 1 an fractionnable.
- **Droits :** tous les droits liés à l'activité (avancement, congés, protection sociale, retraite, cumul).
- **Réintégration :** l'administration peut ne pas réintégrer le fonctionnaire dans le même poste qu'il occupait.

j) Congé syndical

Accordé pour suivre une session dans un centre agréé par le Ministre de la Fonction publique.

La demande doit être déposée par écrit au chef de service 1 mois à l'avance, elle est considérée comme accordée sans réponse 15 jours avant le stage. Seule la nécessité du fonctionnement du service peut justifier un refus. Celui-ci doit être soumis à la CAP suivant la décision de refus.

- **Durée :** 12 jours ouvrables par an.
- **Conditions :** le nombre d'agents pouvant en bénéficier est fixé à 5 % de l'effectif réel de l'administration.
- Chaque syndicat se voit attribuer un nombre maximum de congés en fonction de sa représentativité résultant des élections aux CAP.

k) Congé parental

L'octroi du congé parental au père ou à la mère est de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption.

- La demande doit être présentée au moins 1 mois avant le début du congé ;
- elle est accordée de droit.

Durée :

- 6 mois renouvelables jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Situation du fonctionnaire :

- Perte des droits à la rémunéra-

tion et à la retraite ;

- droits à l'avancement réduits de moitié ;
- reste électeur ;
- son temps de congé n'est pas pris en compte dans la constitution du droit à pension.

Réintégration :

Le fonctionnaire peut demander d'écourter la durée de ce congé en cas de motif grave, notamment en cas de nouvelle naissance ou de baisse importante des revenus du foyer.

La réintégration est automatique dans l'emploi précédemment occupé ou sur un poste le plus proche du dernier lieu de travail si l'emploi occupé préalablement ne peut plus lui être proposé.

LE DÉTACHEMENT

a) Définition :

C'est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il peut être prononcé :

- d'office par l'administration ;
- à la demande du fonctionnaire.

b) Les différents cas de détachement.

- Auprès d'une autre administration ou d'un établissement public de l'État ;
- d'une collectivité territoriale ;
- pour participer à une mission de coopération (culturelle scientifique et technique après d'États étrangers) ;
- auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif, assurant des missions d'intérêt général ;
- pour dispenser un enseignement à l'étranger ;
- pour mission d'intérêt général à l'étranger ;
- pour une mission élective ;
- pour des travaux de recherche d'intérêt national auprès d'une entreprise privée ou d'un groupe-

ment d'intérêt public ;

- pour exercer un mandat syndical ;
- auprès d'un parlementaire ;
- pour contracter un engagement dans l'armée française ;
- pour l'accomplissement d'un stage ou scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, de collectivités locales et de leur Établissement Public ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un de ces emplois ;
- auprès de l'administration d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace Économique Européen.

Attention : Le détachement d'office ne peut être effectif qu'après avis de la CAP et à condition que le nouvel emploi soit équivalent à l'ancien.

c) Durée

- Courte durée 6 mois (renouvelable une fois).
 - Longue durée 5 ans (renouvelable par période de 5 années).
- Il peut y être mis fin avant le terme :
- à la demande de l'intéressé ;
 - à la demande de l'administration.

d) Notation.

Le fonctionnaire est soumis aux règles de notation prévues par les articles 17 de la loi du 1er juillet 1983 et 55 de la loi du 11 janvier 1984. Sa fiche de notation est transmise à son administration d'origine.

e) Avancement.

Il est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement mais conserve son droit à l'avancement dans son corps d'origine (double carrière).

f) Réintégration

Elle se produit à la première vacance dans le corps d'origine et dans l'emploi correspondant à son grade. L'affectation se fait prioritairement dans le poste occupé précédemment s'il est libre.



LA MISE À DISPOSITION.

a) Définition et organismes auprès desquels peuvent être détachés les fonctionnaires.

« Situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, continue de percevoir son traitement, mais qui effectue son service dans une autre administration de l'État ou d'un établissement public de l'État. ».

L'intéressé doit remplir des fonctions d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans son administration d'origine.

Le fonctionnaire peut être également mis à disposition d'un organisme d'intérêt général public ou privé ou d'un organisme à caractère associatif qui assure une mission d'intérêt général.

b) Autorité hiérarchique. (Art 44)

Les fonctionnaires sont placés sous l'autorité directe du président élu des organismes auprès desquels ils sont mis à disposition ou du chef du service administratif d'accueil.

c) Procédure de mise à disposition.

La décision est subordonnée à une demande ou à un accord du Ministre du corps d'accueil puis est prononcée par arrêté du Ministre dont relève l'agent qui doit donner son accord.

Pour l'organisme d'utilité publique ou l'association elle est prononcée par le Ministre après signature d'une convention avec l'organisme ou l'association.

d) Durée:

3 ans renouvelables.

Il peut être mis fin à la mise à disposition à la demande de l'agent ou de l'organisme d'accueil.

Attention : Le fonctionnaire reste sous l'autorité de son administration d'origine pour :

- salaire et protection sociale ;
- travail à temps partiel ;
- congés formation ;
- pouvoir disciplinaire.

Il ne peut recevoir aucun complément de rémunération. (sauf indemnisation des frais de sujétions engagés dans le cadre de sa fonction).

LA DISPONIBILITÉ

a) Définition :

« C'est la position du fonctionnaire qui placé hors de son administration, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. »

b) Disponibilité d'office pour inaptitude physique

Prononcée en cas d'inaptitude physique temporaire, à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, s'il ne peut dans l'immédiat être pourvu au reclassement de l'intéressé. La disponibilité ne peut être prononcée pour plus d'une année. Elle peut être renouvelée à deux reprises pour une durée égale. À l'expiration le fonctionnaire est soit réintégré, soit mis à la retraite, soit licencié s'il n'a pas droit à pension.

c) Disponibilité sur demande et sous réserve de nécessité de service après avis de la CAP :

Elle peut être accordée pour :

- étude ou recherche présentant un intérêt général : durée 3 ans maximum renouvelable une fois ;
- convenance personnelle : durée 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans sur la carrière ;
- création ou reprise d'une entreprise : durée limitée à 2 ans.

d) Disponibilité de droit :

La disponibilité est accordée de droit aux fonctionnaires pour :

- donner des soins à un conjoint, au partenaire auquel il est lié par un PACS, un enfant ou ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave : durée 3 ans maximum renouvelable sans limitation tant que la présence d'une tierce personne est nécessaire ;
- pour élever un enfant de moins de 8 ans : durée 3 ans maximum,

renouvelable jusqu'aux 8 ans de l'enfant ;

- pour suivre son conjoint astreint de par sa profession à résider dans un lieu éloigné. Durée : sans limitation par période maximale de 3 ans.

e) Statut du fonctionnaire en disponibilité :

- l'agent reste titulaire de son grade ;
- il continue à appartenir à son corps d'origine ;
- il conserve les droits acquis avant la disponibilité ;
- il perd ses droits à l'avancement et à la retraite ;
- il perd le bénéfice de la sécurité sociale des fonctionnaires ;
- il ne perçoit aucun traitement.

f) La réintégration :

À la demande du fonctionnaire auprès de son administration, 3 mois avant l'expiration de la période en cours.

Attention : le fonctionnaire qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés peut être licencié après avis de la CAP.

LA POSITION HORS CADRE

a) Définition :

« La position hors cadre est celle du fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché auprès d'une administration ou d'une entreprise publique dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général des retraités, ou détaché auprès d'organismes internationaux, peut être placé sur sa demande, pour servir dans cette administration, cette entreprise ou cet organisme ».

b) Régime statutaire :

Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite à l'expiration de la période de mise hors cadre. La réintégration est prononcée de plein droit à la première vacance sur un emploi correspondant à son grade.



Les secrets du bulletin de paye

S'il est un document qui assure un lien régulier entre l'administration et les agents de l'État, c'est bien le bulletin de paye. Au cours d'une carrière, un fonctionnaire peut ainsi accumuler jusqu'à 500 bulletins qu'il lui est recommandé de conserver précieusement, sans limitation de durée.

Le bulletin de paye contient un très grand nombre d'informations. En connaissez-vous la signification ? Si ce n'est pas le cas, lisez ces quelques lignes.

HAUT DU BULLETIN

C'est l'ensemble des informations qui permettent de vous identifier.

AFFECTATION

Gestion : le code de cette rubrique permet d'identifier le service ou l'établissement gestionnaire, chargé notamment de remettre les bulletins de paye aux agents. Le service gestionnaire est un correspondant essentiel de la trésorerie générale éditrice du bulletin de paye : il doit en particulier communiquer toute modification dans la situation professionnelle ou personnelle de l'agent.

Poste : il s'agit du numéro du poste que vous occupez au MJSVA.

LIBELLÉ

Nom de l'administration gestionnaire de votre paye.

MIN.

Code du ministère de rattachement (232 pour MJSVA).

NUMÉRO ET CLÉ

Numéro et clé INSEE de l'agent.

NUMÉRO DOS. (N° DOSSIER)

Numéro d'ordre en cas de rémunérations multiples par une même administration (exemple : rémunération principale, indemnité de jury...).

GRADE

Intitulé précis du grade de l'agent (CN pour Classe Normale et HC pour Hors Classe).

ENFANTS À CHARGE

Nombre d'enfants pris en compte pour le calcul du supplément familial de traitement.

ECH.

Échelon détenu dans le grade.

INDICE

L'indice mentionné ici est l'indice nouveau majoré (INM) qui sert de base au calcul du traitement brut mensuel. C'est la multiplication de cet indice par la valeur du point d'indice (4,4983 € actuellement ; 4,5208 € au 1er février 2007) qui détermine votre traitement brut.

NBI

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une res-

ponsabilité ou d'une technicité particulière. (exemple : conseiller régional de formation). La liste des emplois et des NBI correspondantes est fixée par le décret 92-92 modifié et par l'arrêté du 28 février 2000.

TEMPS PARTIEL

Quotité de temps de travail (de 50 à 90 %). Le travail à temps partiel est possible pour les professeurs de sport.

Attention ! : s'agissant d'un corps non soumis à décompte horaire, seule une rédaction précise du plan d'actions peut permettre une prise en compte réelle de la charge de travail.

COLONNE A PAYER

Il s'agit de l'ensemble des éléments constitutifs de votre rémunération.

TRAITEMENT BRUT

Traitement principal avant déduction des charges salariales. Il est obtenu par la multiplication de votre INM par la valeur du point d'indice. Ainsi l'État peut, comme en 2006, augmenter les salaires des fonctionnaires soit par l'augmentation de la valeur du point, soit par l'attribution de points d'indice supplémentaires (+1 point pour tous les fonctionnaires au 01/11/2006).

TRAITEMENT BRUT NBI

Il est obtenu par la multiplication du nombre de points de NBI par la valeur du point d'indice.

SUPP FAMILIAL TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement est un « plus » spécifique à la Fonction publique. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement. Il faut donc demander que son versement soit effectué à celui des deux parents qui a le traitement brut le plus élevé. Il est limité également entre un minimum et un maximum.

À charge	SFT minimum	SFT maximum
1 enfant	2,29 €	2,29 €
2 enfants	71,26 €	107,42 €
3 enfants	176,81 €	273,26 €
Par enfant en +	125,75 €	198,08 €

Attention ! : depuis 2004, toutes les autres prestations familiales des fonctionnaires, telles que les allocations familiales, ont été confiées aux CAF. Vous rapprocher de la CAF de votre lieu de résidence.



IND.RESIDENCE

L'indemnité de résidence est versée en fonction du lieu d'affectation de l'agent et d'un classement des communes en 3 zones :

Zone 1 (Ile de France) : 3 % du traitement brut

Zone 2 (ex. : CU Lille) : 1 % du traitement brut

Zone 3 : 0 %

IND. SUJETIONS DIV

Décret n° 2004-1054 : « Une indemnité de sujétions peut être attribuée aux professeurs de sport pour tenir compte des sujétions qui leur sont imposées dans l'exercice de leurs fonctions et des travaux supplémentaires qu'ils effectuent. »

Taux annuel de référence : 4 215 €

Maximum annuel : 120 % = 5 058 €

Minimum annuel : 80 % = 3 375 €

L'indemnité de sujétions est versée habituellement chaque mois avec un rattrapage sur la paye de décembre.

Les professeurs de sport stagiaires en bénéficient au prorata du temps passé en responsabilité.

COLONNE A DÉDUIRE

Il s'agit de l'ensemble des charges salariales que vous payez. Le total est déduit du total de la colonne « à payer » pour obtenir le salaire NET A PAYER, c'est-à-dire ce qui vous revient vraiment.

RETENUE PC

Votre participation à la pension civile (retraite des fonctionnaires civils).

C.S.G

La Contribution sociale généralisée : 7,5 % sur 97 % du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes. Une partie de la CSG est de plus soumise à l'impôt sur le revenu !

CRDS

Contribution au redressement de la dette sociale : 0,5 % sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes.

COTIS OUVR RAFF

Retraite additionnelle de la fonction publique :

Instituée en 2005, elle donne lieu à une retenue de 5 %, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, indemnités de sujétions ...).

CONTRIBUTION SOLIDARITÉ

Le traitement mensuel net majoré de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes fait l'objet depuis 1982 d'une contribution de solidarité au taux de 1 %.

MGEN (facultatif)

Si vous adhérez à cette mutuelle, votre cotisation est prélevée directement sur votre paye.

COLONNE POUR INFORMATION

Il s'agit de l'ensemble des charges payées par l'État sur votre rémunération. On y retrouve des charges que vous payez également (retraite, retraite additionnelle, maladie) mais également la cotisation au fond d'aide au logement, la contribution solidarité autonomie, la cotisation accident du travail, la participation aux transports, la cotisation allocations familiales.

La somme de cette colonne correspond au TOTAL CHARGES PATRONALES.

AUTRES INFORMATIONS

COÛT TOTAL EMPLOYEUR

Il s'agit de la rémunération brute (salaire net + charges salariales) de l'agent à laquelle sont ajoutées les cotisations et charges supportées par l'État. (Il représente près du double de ce que vous touchez réellement en salaire net!).

BASE S.S. DU MOIS

Pour les fonctionnaires, il s'agit des seuls éléments soumis à retenue pour pension, en général le seul traitement brut.

MONTANT IMPOSABLE DU MOIS

Il s'agit du NET A PAYER auquel s'ajoute une partie de cotisations salariales non déductibles du revenu.

MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE

Cumul des montants imposables mensuels, en fin d'année c'est donc cette somme qui est à déclarer au titre de l'impôt sur le revenu.

Stéphane PASSARD

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais

Région Nord-Pas de Calais



La carrière de professeur de sport

COMPRENDRE LA NOTATION ET LE SYSTÈME D'AVANCEMENT

Le système d'avancement consiste à organiser, tout au long de la carrière, l'évolution de l'indice de rémunération au rythme d'une progression à travers des échelons. Le vocabulaire utilisé lors de cette opération reste quelque peu technique et complexe pour les non initiés, car les termes utilisés sont parfois proches les uns des autres. Pourtant, chacun des mots a son sens, son importance. Pour vous faciliter la compréhension de ce système, nous avons souhaité vous proposer dans ce supplément de SNAPS Infos, un petit lexique de l'avancement et de la notation. Vous retrouverez par ailleurs, en page 34 les tableaux présentant les principales valeurs de référence concernant la gestion de la carrière d'un professeur de sport : avancement, rythmes d'avancement dans les échelons, indices de traitement, rémunération...

Avancement

Progression dans la grille indiciaire déterminée par le changement d'échelon. L'avancement se déroule d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, selon un échéancier préétabli pour chaque corps de fonctionnaires. La classe normale des professeurs de sport comporte onze échelons, la hors classe 7. (voir page 34)

Avancement différencié

L'avancement différencié est sensé prendre en compte le mérite des agents qui vont alors gravir les échelons selon 3 vitesses différentes : au grand choix, au choix ou à l'ancienneté (voir tableaux page 34). Plus vous avancez dans la carrière, plus les écarts de durée augmentent. Les collègues promouvables sont classés sur la base de leur note, puis à note égale, selon un barème qui prend en compte l'âge et l'ancienneté dans la fonction publique.

Attention ! Dans la réalité, à compter du 4ème échelon, seuls les collègues ayant la note maximale de leur échelon peuvent bénéficier d'un avancement ac-

céléré (tout le monde étant réputé excellent).

À noter : les professeurs de sport hors classe ainsi que les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs bénéficient tous du même rythme d'avancement.

Grand choix

Délai le plus court pour le passage d'un échelon à l'autre. 30 % des promouvables seront, en fonction de leur note, de leur âge et de leur ancienneté, bénéficiaires de ce délai minimum.

Choix

Délai intermédiaire pour le passage d'un échelon à l'autre. 50 % des promouvables seront bénéficiaires de cet avancement.

Ancienneté

Délai maximum devant être passé dans un échelon avant le passage à l'échelon supérieur. Il concerne 20 % des promouvables.

Dates de promouvabilité

Dates obtenues en ajoutant, à la date de la dernière promotion, les délais réglementaires nécessaires pour une promouvabilité

au grand choix, au choix ou à l'ancienneté.

Période de promotion

Elle s'étend du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. L'ensemble des agents dont une ou plusieurs dates de promouvabilité tombent dans cette période seront concernés par la CAP annuelle de promotion.

Promouvables

Ensemble des agents dont une des dates de promouvabilité se situe dans la période de promotion. On ne peut figurer qu'une fois pour chaque échelon, sur les listes des promouvables au grand choix, au choix ou à l'ancienneté... Le train ne passe qu'une fois.

Promus

Agents ayant bénéficié d'un avancement, sur proposition de la CAP, au grand choix, au choix ou à l'ancienneté.

Notation

(arrêté du 13 février 2006)

Le pouvoir de notation des professeurs de sport est exercé par le Ministre, sur proposition de votre chef de service, c'est-à-dire votre directeur.



Entretien d'évaluation annuel

Ce n'est que lorsque la proposition de note est portée à votre connaissance que vous pouvez exiger un entretien avec votre supérieur hiérarchique. À vous d'essayer de l'obtenir plus tôt. L'entretien est conduit par le chef de service auprès duquel l'agent est affecté (**le directeur et lui seul!**), sur la base du bilan écrit des actions réalisées. C'est généralement au cours de cet entretien annuel que le professeur de sport propose son plan d'action pour l'année suivante et qu'est abordé son plan individualisé de formation. (voir pages 13 et 14)

Note chiffrée

La note constitue un code de référence destiné à caractériser l'avis que le chef de service porte sur la façon de servir de l'agent. Elle est proposée par le chef de service et arrêtée par le Ministre après avis de la CAP. La note doit être en cohérence avec l'appréciation générale.

Note de référence

C'est la note prise en compte pour votre inscription dans les tableaux d'avancement. La CAP du printemps 2007 statuera sur l'avancement des agents promouvables dans la période de promotion (année N: 1^{er} septembre 2006 – 31 août 2007) sur la base de la note 2006 (année N-1: 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2006).

Marges d'évolution

Échelonnement entre minimum et maximum des notes proposées pour les agents d'un même échelon. Une grille de notation permet de classer, pour chaque échelon, les agents entre "insuffisant" et "très bien".

Professeur de sport Classe Normale			
Ech.	Insuf.	B	TB
3	50-51	52-53	54-56
4	51-53	54-56	57-60
5	54-56	57-60	61-64
6	57-60	61-64	65-68
7	61-64	65-68	69-72
8	65-68	69-72	73-77
9	69-72	73-77	78-82
10	73-77	78-82	83-87
11	78-82	83-87	88-92
Professeur de sport Hors Classe			
1	73-75	76-78	79-81
2	76-78	79-81	82-84
3	79-81	82-84	85-87
4	82-84	85-87	88-90
5	85-87	88-90	91-93
6	88-90	91-93	94-96
7	91-93	94-96	97-100

Appréciation littéraire

L'appréciation littéraire doit exprimer, sous forme certes concise mais toujours explicite, une appréciation la plus complète et précise sur la manière de servir de l'agent au cours de l'année de référence.

Harmonisation

Opération menée dans les régions et/ou au niveau national afin d'éviter une trop grande disparité dans les notes attribuées aux agents du même grade et même échelon affectés dans des services différents.

Notice de notation

C'est le document par lequel votre supérieur hiérarchique manifeste ce qu'il pense de votre façon de travailler. Il vous est remis pour signature à deux reprises, avant transmission au Ministre puis lorsque la note est arrêtée par le Ministre, ceci afin d'acter le fait que vous en avez pris connaissance. C'est alors que vous êtes informé des voies et délais de recours et que vous

pouvez demander une révision de note. Mais dans tous les cas, vous devez toujours signer votre notice de notation.

La notice comporte un historique des promotions de l'agent et une information sur ses perspectives d'avancement (dates de promouvabilité).

Le directeur porte une appréciation générale composée d'une appréciation littéraire et d'une évaluation entre "très bien et insuffisant" des 7 items suivants:

- Sens du service public – Efficacité professionnelle – Autorité professionnelle et rayonnement
- Investissement professionnel
- Aptitude au dialogue avec les partenaires – Qualité d'analyse et d'expertise – Sens de l'initiative.

Il propose ensuite une note chiffrée.

Supérieur hiérarchique

C'est le chef de service, c'est-à-dire le directeur du service central ou déconcentré ou le directeur de l'établissement dans lequel vous êtes affecté. C'est la seule personne habilitée à proposer votre note, à signer votre notice de notation et à conduire votre entretien d'évaluation.

Commission Administrative Paritaire

La CAP doit être obligatoirement consultée pour toutes les questions relatives à la gestion de la situation administrative de l'ensemble des agents constituant un corps (titularisation, détachement, notation, promotion, mutation...). Elle est composée à parité de représentants de l'administration et de représentants des personnels membres du corps. La représentation des personnels est définie par voie référendaire, entre les listes déposées par les différentes or-



ganisations syndicales représentatives. La CAP est une instance consultative ; elle émet un avis.

Demande de révision de note

La demande de révision de note peut être formulée par l'agent dès qu'il prend officiellement connaissance de la note arrêtée par le Ministre.

La demande de révision s'argumente : soit en démontrant une injustice, soit en mettant en évidence une incohérence entre les "cases" cochées, l'appréciation littérale et la note, soit en dénonçant un défaut de procédure (refus d'un entretien d'évaluation conduit en temps opportun par la personne ayant autorité pour le faire, non-communication de la note dans les délais permettant l'exercice du droit de recours...).

CAP de révision de note

Elle donne un avis sur les demandes de révision de note émises par les collègues après signature de leur notice de notation. En fonction des éléments d'information en sa possession, elle propose au Ministre une note révisée ou le maintien de la note proposée par le supérieur

hiérarchique. Attention ! Pour vous défendre, les commissaires paritaires doivent pouvoir s'appuyer sur votre contrat d'objectif ou lettre de mission pour les CTS (ou à défaut sur votre proposition de plan d'action) et votre rapport annuel d'activité.

CAP de promotion

Elle a lieu une seule fois par an, au printemps (quand tout va bien). Elle propose, parmi les promouvables de l'année, les bénéficiaires d'une promotion au grand choix, au choix et à l'ancienneté.

Date d'effet de la promotion

C'est la date d'entrée dans un échelon, date à partir de laquelle le nouvel indice de rémunération est appliqué. Elle n'a rien à voir avec la date de la CAP de promotion, et son effet étant rétroactif, elle peut donner lieu à une régularisation des arriérés de salaires.

Grille indiciaire

Indices de rémunération applicables aux différents échelons. À chaque échelon correspond un indice, et à chaque indice un

traitement (voir "comprendre sa bulletin de paye" page 18).

Le reclassement

C'est une avancée importante qui permet dorénavant aux professeurs de sport stagiaires d'être reclassés dès la date de stagiarisation. Vous êtes concerné si vous avez effectué votre service national ou si vous avez été employé dans la fonction publique en tant que titulaire ou non.

En tant que stagiaire depuis le 01/11/2006, vous devriez passer au 2ème échelon 01/02/2007 et au 3ème échelon au 01/11/2007. Par exemple, la validation de 12 mois de services vous permet de passer au 3ème échelon dès le 01/11/2006.

Si vous avez droit au reclassement, vous devez également pouvoir racheter des trimestres de retraite (voir article pages 23 et 24).

En cas de difficultés au cours de votre année de stage, n'attendez pas l'entretien de titularisation pour nous alerter ou nous demander conseil (voir nos coordonnées pages 2 et 36).

Michel CHAPUIS
Stéphane PASSARD

LES REVENDICATIONS DU SNAPS POUR L'ANNÉE DE STAGE

Si l'esprit de l'instruction ministérielle 06-156 JS est tout à fait satisfaisant, les conditions de sa mise en œuvre ne permettent pas de réaliser les objectifs affichés.

Les stagiaires sont affectés sur un poste resté vacant... trop souvent dans des services gravement déficitaires.

Cette situation, examinée dans le contexte des + de 1 000 postes budgétaires que nous avons perdus en quelques années, ne permet pas de bonnes conditions de formation.

Nous exigeons que :

- L'affectation des stagiaires soit prononcée au plus vite dès lors que les résultats des concours sont publiés afin de pouvoir concevoir de façon sereine un éventuel réaménagement des conditions de vie familiale.
- Les stagiaires soient nommés en surnombre dans un service ou un établissement afin que la formation puisse être réellement leur "priorité professionnelle".

Aussi l'affectation définitive doit-elle s'effectuer à l'issue de l'année de stage, pour éviter le formatage sur un poste, mieux prendre en compte les centres d'intérêts professionnels du stagiaire et permettre l'acquisition d'une culture professionnelle la plus ouverte possible.



RETRAITE

Retraite : comment valider vos services antérieurs ?

Vous êtes nombreux à avoir déjà travaillé avant d'accéder au corps de Professeur de sport. Jeunes, en début de carrière, vous n'avez certainement pas envie d'entendre parler de la retraite ! Certes, cela se comprend aisément...

Pourtant, certains des "petits boulots" effectués peuvent être comptabilisés pour le calcul de durée de votre carrière... mais il faut racheter ces trimestres supplémentaires.

Plus vous attendez, plus cela est onéreux ! Alors vite suivez ce mode d'emploi.

LES BASES GÉNÉRALES

Dans l'organisation actuelle, tous les salariés par obligation et par prélèvement sur les salaires cotisent à une caisse "Vieillesse". Le système est construit sur un principe de répartition, il permet de payer directement les retraites de nos aînés en ouvrant des droits au versement d'une allocation de retraite à l'issue de la période active.

Plusieurs régimes cohabitent avec des règlements particuliers, le minimum est celui de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Les employés de la fonction publique non titulaires, dans les administrations centrales de l'État, les services déconcentrés qui en dépendent et les établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel ou commercial relèvent également dans les mêmes conditions du régime général de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Les fonctionnaires titulaires, dans les limites fixées dans le code des pensions civiles et militaires de retraite, relèvent eux d'un régime de budgétisation équivalent dans son principe à la répartition du système général. Dans ce cadre, les cotisations permettent de prétendre à percevoir une pension inscrite dans le grand-livre de la dette publique.

Pour améliorer les prestations de base l'État constitue des retraites complémentaires obligatoires, avec l'I.R.C.A.N.T.E.C. pour les non titulaires, et depuis 2005, tous les

fonctionnaires bénéficient d'une retraite additionnelle basée sur les primes et indemnités, qu'ils reçoivent.

Au-delà les régimes basés sur le volontariat (Contrat d'assurance-vie, ...) sont servis, après cotisation, par des organismes collecteurs.

LE GUIDE PRATIQUE DE LA VALIDATION DES SERVICES DE NON TITULAIRE

http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/guide_val_nontitulaires.pdf

COMMENT VALIDER VOS SERVICES ANTÉRIEURS ?

Le code des pensions civiles et militaires de retraite, permet de prendre en compte pour la constitution du droit à pension des services d'auxiliaire, de temporaire, d'aide ou de contractuel, (compris les périodes de congé régulier pour longue maladie) si la validation des services de cette nature a été autorisée par un arrêté, par une disposition formelle des statuts du corps de titularisation. C'est le cas du corps des professeurs de sport. Tous les services accomplis comme agent non titulaire de droit public (contractuel, vacataire, etc...) à temps complet, incomplet ou partiel sont susceptibles d'être validés.

QUAND DEMANDER LA VALIDATION ?

Cette demande ne peut être formu-

lée qu'après titularisation du fonctionnaire même s'il se trouve dans une position statutaire, telle que la disponibilité, ne lui ouvrant droit à aucun émolument d'activité, elle porte obligatoirement sur la totalité des services continus ou discontinus accomplis antérieurement à l'affiliation au régime des pensions civiles. Dans tous les cas elle doit être demandée dans les deux ans qui suivent la titularisation (Pour ceux qui ont été titularisés avant le 1er janvier 2004 la possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2008).

A QUI DEMANDER ET ADRESSER LE DOSSIER ?

La validation de services de non titulaire, étant facultative, elle doit faire l'objet d'une demande expresse, chaque demande et constitution du dossier doivent donc être établies avec l'aide du bureau des personnels du service d'affectation. La transmission des dossiers pour la retraite des professeurs de sport, affectés dans les services déconcentrés ou des établissements relevant du ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative, incombe au chef de service ou chef d'établissement. Pour les professeurs de sport en détachement ou en disponibilité, la transmission est assurée par les services de l'administration centrale du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative (DRHCV A5).

Avant l'envoi du dossier sous huitaine pour instruction au service



des pensions de La Baule, le directeur concerné le contrôle, le vise et en accuse réception au demandeur.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES ?

La validation est acquise moyennant un calcul et le versement de retenues rétroactives, calculées sur la base de l'indice du traitement correspondant à l'emploi ou grade, classe, échelon et chevron détenus à la date de la demande. Pour que le montant des retenues soit calculé sur l'indice de traitement du fonctionnaire lors de sa titularisation, la demande de validation de services auxiliaires pour la retraite doit être déposée dans le délai d'un an à compter de la date d'effet de la première titularisation ou de la date de l'arrêté portant titularisation, si celui-ci a été pris postérieurement à la date d'effet ou encore à compter de la date de publication de l'arrêté autorisant la validation. Les fonctionnaires ont donc intérêt, dès la première année de leur titularisation, à solliciter, s'ils le désirent, la validation pour la retraite de leurs services de non titulaire en mettant à profit le délai d'un an pour se procurer les pièces justificatives de ces services.

LA PRÉ-DÉCISION DE VALIDATION DE SERVICES AUXILIAIRES

La prédécision est adressée, pour information, à l'intéressé par la voie hiérarchique et n'engage pas celui-ci. Cette prédécision préparatoire à la décision finale n'est pas susceptible de recours gracieux. Acte préparatoire à la décision finale elle est destinée au service des pensions de La Baule chargé de la phase comparable de la validation qui doit s'assurer qu'il est en possession de la totalité des pièces. La procédure pour le calcul et le recouvrement des retenues rétroactives est alors engagée sans délai.

BASES DE CALCUL ET MONTANT DES RETENUES

Dès qu'il a connaissance du montant des cotisations transférables, le service des pensions de La Baule calcule le montant des retenues rétroactives, dues pour pension civile par le fonctionnaire, en déduisant les cotisations "part agent", susceptibles d'être annulées et transférées au Trésor par le régime "Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse" de la Sécurité Sociale et par l'I.R.C.A.N.T.E.C.

L'agent doit être immédiatement informé, par écrit, du montant des retenues mises à sa charge au titre de la validation de ses services auxiliaires au moyen d'une décision de validation de services auxiliaires portant notification du montant des retenues rétroactives pour pension.

C'est cette décision qui peut faire l'objet d'un recours en cas de contestations, elle doit mentionner :

- la date de référence de l'indice de traitement brut annuel qui sera pris en compte ;
- le grade, l'échelon, l'indice de traitement retenu pour le calcul de la validation ;
- les périodes validables et leur durée, la ou les quotités de travail ;
- les périodes de services non validables avec indication du motif du refus ;
- le ou les taux de retenues pour pension civile, le cas échéant le montant de la remise forfaitaire ;
- s'il y a lieu le montant des "parts agent" des cotisations sécurité sociale et I.R.C.A.N.T.E.C. à déduire ;
- le montant des retenues rétroactives dues par l'agent.

LA DÉCISION DE VALIDATION

La décision de validation de services est une décision individuelle

créatrice de droits que l'administration ne peut retirer de son propre chef que dans le délai de deux mois partants du jour de la notification de ses conséquences financières à l'intéressé.

À partir de la notification un délai strictement limité à trois mois, est ouvert, pour faire connaître, par écrit, une éventuelle renonciation à la validation.

APRÈS ACCEPTATION, LE RECouvreMENT

Le recouvrement rétroactif des cotisations peut être effectué en totalité en une seule fois ou par mensualités décomptées sur le traitement. Le montant des retenues acquitté est déductible des sommes à déclarer annuellement au titre de l'impôt sur le revenu.

Daniel DUBOIS

RÉSUMÉ

1. Les professeurs de sport nouvellement titularisés qui peuvent faire valider des services, doivent demander la validation dans les délais, 2 ans maximum après la titularisation.

2. La constitution d'un dossier n'engage pas son auteur et permet de faire calculer ses droits à pension dans les limites fixées dans le code des pensions civiles et militaires de retraite, de faire le choix le plus adapté à sa situation. La décision devant être prise dans un délai de trois mois après la date de notification de la décision de validation.

A lire également : le guide du rachat des années d'études : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/guide_rachat.pdf



Nos publications



Flash Infos n°06-15 16 octobre 2006

Syndicat National des Activités Physiques Sportives
<http://snaps.unsa-education.org>

L'instruction CTS est sortie !

L'instruction N°06-169 JS est parue
Son écriture complexe laisse place à des interprétations divergentes
... mais l'essentiel est préservé !

Alors que le projet d'instruction était à la signature, nous avons obtenu, après avoir mis le pied dans la porte, une réelle consultation qui nous aura permis de préserver l'essentiel : le respect de l'affectation géographique des cadres techniques en fin de mission.

Les conditions de rédaction de l'instruction n'ont malheureusement pas permis la limpidité que l'on est en droit d'attendre d'un texte destiné à préciser l'application qui doit être faite d'un décret...

Cependant, malgré les ambiguïtés souvent rencontrées entre l'arrêté de désignation et l'lettre de mission, nous avons obtenu de l'administration qu'elle s'engage à respecter les conditions générales de mutation des fonctionnaires, ce qui n'était pas gagné d'avance. Ainsi le Directeur des ressources humaines n'a-t-il écrit au Secrétaire général du SNAPS pour confirmer cet engagement qui éclaircit la lecture qui doit être faite de cette instruction :

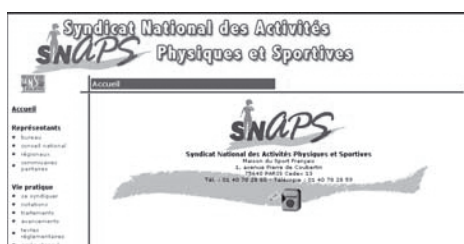
"... Il a bien été réaffirmé au travers de cette rédaction qu'aucune mutation ne pourrait intervenir dans le prolongement de la fin de la désignation d'un agent pour exercer les missions de CTS en dehors des cas prévus par le statut général des fonctionnaires".

Le statut général des fonctionnaires prévoit 3 cas de figure strictement encadrés par le règlementation et la jurisprudence : la demande manifestée par le cadre, la nécessité de service et la sanction disciplinaire.

Il reste maintenant à chacun à faire valoir ses droits sans s'en laisser conter par les uns... ou les autres. Vous pourrez bien sûr compter avec le soutien du SNAPS !



Les cadres techniques et pédagogiques sont la richesse du MJSVA
Libérons leur énergie !



SNAPS Infos est un bulletin syndical trimestriel de 32 pages diffusé auprès de tous les collègues et des principaux partenaires institutionnels.

De plus en plus lu, il contient différentes rubriques qui traitent de sujets divers dont les aspects corporatifs, la vie syndicale, l'avancée des concertations entamées avec l'Administration (instruction CTS, réforme des qualifications, l'actualité, le guide pratique, une revue de presse...).

Selon l'actualité du moment, chacune de ces rubriques se voit attribuer une place plus ou moins importante.

Prises de positions, réflexions, propositions, informations, tels sont les enjeux de ce trimestriel.

De nouveaux projets sont à l'étude pour améliorer cette publication afin qu'elle soit encore plus utile, plus performante pour nous tous.

Flash info est une publication ordinairement adressée aux seuls adhérents du SNAPS. Sa vocation première est d'informer les syndiqués, mais c'est aussi parfois l'outil choisi pour communiquer rapidement avec l'ensemble de la profession.

Précieux outil d'information, dont le rythme de parution est dépendant de l'actualité, il vous permet d'être tenu informé rapidement et de façon précise de tout ce qui concerne les personnels sport du MJSVA et leur environnement socioprofessionnel. L'abonnement prend effet dès le paiement de la cotisation au SNAPS.

<http://snaps.unsa-education.org> est le site officiel de notre syndicat. C'est un lieu d'échange, notamment par l'intermédiaire du forum qui permet de dialoguer entre nous sur les sujets d'actualité. On y trouve également les dernières news dans la rubrique Informations. La rubrique Vie pratique contient de nombreux textes ayant trait à notre activité. Les coordonnées des secrétaires régionaux, des élus nationaux et des commissaires paritaires sont également accessibles sur cet espace.



VOUS ET LE SYNDICALISME

Beaucoup de personnes non syndiquées tentent individuellement, avec beaucoup de courage, de se faire respecter par leurs directeurs et pseudo-chefs de service. Malheureusement, il est souvent très difficile, voire périlleux, d'agir seul !

Pour améliorer ses conditions de travail, il faut se regrouper. Le meilleur moyen de le faire c'est encore de se syndiquer afin de pouvoir négocier avec l'administration/l'employeur.

Un syndicat est un instrument que se donnent les travailleuses et travailleurs pour défendre leurs intérêts avec plus de force et notamment améliorer leurs conditions de travail.

Salarié(e) d'une structure publique, la décision d'adhérer au syndicat de son choix est une liberté reconnue par la constitution. L'administration ne peut ni vous interroger à ce sujet, ni vous sanctionner si elle découvre que vous êtes syndiqué (nos directeurs sont d'ailleurs eux-mêmes très largement syndiqués).

Adhérer à un syndicat ouvre droit, d'une part à un certain nombre de "services": information, formation, défense... et d'autre part à la participation aux discussions permettant d'arrêter les positions et revendications du syndicat. Débats qui concernent tant les questions corporatives que l'évolution des APS. Mais adhérer à un syndicat signifie aussi payer régulièrement une cotisation (calculée en fonction du salaire). C'est le prix à payer pour un fonctionnement indépendant, car le syndicat ne doit de comptes qu'à ses adhérents.

Quelles sont les questions traitables par le syndicat ?

Si le syndicat permet d'être défendu en cas de difficultés avec la hiérarchie ou de simplement faire respecter vos droits, vous syndiquer c'est choisir :

- ☞ de contribuer au progrès des conditions de vie ;
- ☞ d'exercer son droit de travailleuse/de travailleur ;
- ☞ d'exprimer la capacité de négocier et de proposer ;
- ☞ de faire respecter son emploi avec les protections d'un statut (contrat de travail) que nous confère notre position de fonctionnaire ;
- ☞ d'évoluer dans un environnement de travail ;
 - ♦ décent,
 - ♦ sain et sans danger,
 - ♦ juste, équitable et sans discrimination, face à l'arbitraire des décisions de l'administration :
 - pour l'attribution des promotions,
 - pour les emplois et les postes vacants,
 - pour les procédures disciplinaires,
 - etc...,

Prendre la décision de se syndiquer au SNAPS :

C'est d'abord être au cœur de l'information. Les syndiqués sont tenus informés de l'actualité des dossiers et de l'avancement des travaux qui nous concernent par les publications électroniques : site Internet, Flash Infos adressés par @mail, revue SNAPS Infos.

Le SNAPS n'est pas une entité abstraite. Il s'incarne dans les

collègues que vous côtoyez, qui parce qu'ils ont fait le choix de se défendre mais aussi de défendre les autres, se sont associés pour se structurer en un syndicat respecté parce que représentatif.

Choisir le SNAPS, c'est choisir un syndicat, qui assure la défense et la promotion de nos conditions individuelles de travail sur la base de nos intérêts professionnels collectifs dans le cadre de nos missions dans les pratiques sportives :

☞ Par son audience tant auprès du ministère que du mouvement sportif et de nos partenaires syndicaux des autres corps représentés au MJSVA ;

☞ par ses interventions directes auprès des différents niveaux hiérarchiques et l'accompagnement individuel lors d'entretiens délicats auprès des directeurs ;

☞ par l'action de ses élus dans les commissions administratives paritaires (CAP) pour les mutations, les promotions, les détachements et congés divers,...

☞ par l'action de ses élus dans les comités hygiène sécurité (CHS) pour l'environnement et les conditions de travail ;

☞ par l'action de ses élus dans les comités techniques paritaires (CTP) pour tout ce qui concerne l'organisation et les moyens de travail ;

☞ par la force de l'union syndicale au sein de l'UNSA Education qui nous offre des lieux de solidarité et d'échange avec l'accès à d'autres instances en fonction des niveaux où doit porter notre force de négociation.

Daniel DUBOIS

CONSEIL NATIONAL D'AJACCIO

(9-12 novembre 2006)

C'est au CREPS d'Ajaccio que les responsables du SNAPS se sont retrouvés pour la première session du Conseil national élu à Aix-en-Provence en mai dernier. Nos amis Thierry OLIVE (secrétaire régional) et André CHAMPION (membre du CN), entourés d'une solide équipe de collègues, ont mis les petits plats (corses) dans les grands pour nous aider à réussir ce Conseil. L'alternance de séances de travail intenses, d'activités de pleine nature et de « défis (h)ARDI(s) » ont soudé la nouvelle équipe autour du secrétaire général, Claude LERNOULD. A l'issue de ce Conseil, nous pouvons dire: Défis relevés et mission accomplie!

Une période chargée

Les plus optimistes pensaient que le Conseil national allait se mettre en place progressivement et que les nouveaux élus allaient pouvoir s'approprier petit à petit les dossiers.

Mais l'actualité ne nous en a pas laissés le temps:

Instruction CTS, projets de décrets DEJEPS et DESJEPS, bilan d'étape de la LOLF, autonomie des RBOP, concours CTPS... autant de sujets à aborder, sans parler des dossiers internes au syndicat comme sa place au sein de l'UNSA-Education, ses relations avec les autres syndicats du MJSVA, avec l'UNSA, les élections référendaires, notre réorganisation fonctionnelle.

Bref, trois jours d'interrogations, d'échanges, de productions, et de convivialité.

Questions d'actualité

Claude LERNOULD, a ouvert ce Conseil national en faisant le point sur les divers chantiers en cours. Il ne s'est pas attardé sur les thèmes prévus pour être débattus dans les groupes de travail nos missions au regard de la mise en place de la LOLF (voir page 29), la création du

concours externe de CTPS (voir page 30), tout en signalant que le thème sur notre place dans le contexte d'une harmonisation européenne ne serait pas abordé (contrairement à ce qui était prévu), l'actualité nationale étant très dense d'une part, et l'actualité européenne quasiment au point mort d'autre part.

L'instruction CTS

Au-delà de la parution de l'instruction « d'application » du décret CTS (dont nous ne voulions pas, considérant que le décret 2005-1718 suffisait), il faut analyser les logiques qui ont sous-

tendu cette instruction:

1. la logique des DTN visant à transformer un maximum de CTR en CTN, pour former une solide Équipe technique nationale plus performante pour obtenir de meilleurs résultats internationaux... (mais surtout affirmer la "tutelle" du DTN);
2. la logique du Ministre, qui fait la part belle au mouvement sportif, estimant que c'est essentiellement lui qui développe les pratiques (et très peu les services déconcentrés).



Le contexte général et nos mandats

Les grandes tendances sont à la tentation de "privatiser" les missions de CTS et à la dérive régalienne et bureaucratique des services déconcentrés. Il nous faut donc inlassablement réaffirmer nos principaux mandats pour refonder les missions techniques et pédagogiques de nos corps spécifiquement dédiés à l'encadrement des APS:

- ♦ recrutement à partir d'un concours de Professeur de sport unique, organisé en référence à une spécialité sportive affirmée;
- ♦ affectation de tous les cadres techniques et pédagogiques sportifs, sous l'autorité académique du directeur régional afin de mettre un coup d'arrêt à la « dérive préfectorale » des directions départementales;
- ♦ renforcement des équipes techniques régionales;
- ♦ mise en œuvre effective d'équipes régionales de formation;
- ♦ limitation raisonnée des effectifs de CTN par rapport au nombre total de CTS;

♦ renforcement de l'autorité hiérarchique exclusive du chef de service auprès duquel sont affectés les agents.

La réécriture du décret relatif au statut particulier des Professeurs de sport paraît devoir être une perspective incontournable.

Recherche pilote désespérément...

Il faut également souligner que tout serait plus simple et plus sain si l'ensemble des responsables de ce ministère faisaient simplement appliquer les textes en vigueur. S'ils rappelaient par exemple, que dans la logique "Lolfique", les PTP sport doivent être affectés exclusivement à la mise en œuvre du programme sport! (cf. programmes "miroir").

D'ailleurs, on pourrait affirmer que, sur le fond, pour nos missions, rien n'a changé depuis 1993. Les indicateurs actuels destinés à mesurer la performance ne sont en effet rien d'autre que des éléments permettant de faire un bilan annuel par rapport à un contrat d'objectifs ou une lettre de mission.

Autour du Conseil

On ne peut rendre compte d'un Conseil national sans évoquer tout ce qui s'est passé en dehors des séances de travail officielles. Comme d'habitude, nous avons été très bien reçus, et que ce soit avec Robert POULIQUEN, le directeur du CREPS d'Ajaccio, qui nous offrit le pot d'accueil, qu'avec Alain DABEK, le DRJS, qui partagea avec nous le repas corse concocté par nos amis d'Ajaccio, les discussions furent toujours amicales et constructives.

Et puis, pas question de venir en Corse sans la découvrir; ce qui fut fait d'une façon originale et marquera longtemps les esprits de celles et ceux qui "osèrent" la vivre.

Ballade en bateau et débarquement "sportif", bivouac rudimentaire dans une tour génoise et randonnée pédestre dans une zone de maquis aux paysages préservés magnifiques: autant de moments en commun qui soudent une équipe.

Et comme si cela ne suffisait pas, nos amis corses nous ont fait vivre une séance de découverte du concept « HARDI¹ », qu'ils proposent d'ailleurs dans le PNF 2007. Autre moment collectif intense, à l'issue duquel chacun a pu se pencher sur la manière dont il communique avec les autres et sur comment la volonté d'un groupe peut emporter les réticences individuelles et ouvrir sur des issues créatives. Merci encore à notre Secrétaire régional Thierry OLIVE et à ses collègues pour ces moments inoubliables...

Claude LERNOULD



¹ Apprentissage et amélioration des performances par la réalisation de défis et d'expériences innovantes et interactives

MOTION:

La LOLF ne doit rien changer à la mise en œuvre de nos missions.

Elle affirme au contraire qu'elles sont exclusivement dans le programme sport.

Les difficultés auxquelles sont confrontés nos collègues, en particulier dans les services déconcentrés et les établissements, trouvent - paraît-il - leur source dans la délicate mise en œuvre de la LOLF. Réduction de moyens de fonctionnement, remise en cause des missions, réorganisation des services... La LOLF a bon dos!

Il est temps de replacer les responsabilités là où elles se trouvent et de dénoncer les interprétations fallacieuses de cette mise en place « lolfique ».

Que dit la LOLF?¹

« La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) réforme en profondeur la gestion de l'État. Elle met en place une gestion plus démocratique et plus performante au bénéfice de tous: citoyens, usagers du service public, contribuables et agents de l'État. »

« Le budget général de l'État est découpé en 34 missions. Chaque mission concerne un ou plusieurs ministères (Pour le MJSVA, 1 seule mission: sport, jeunesse et vie associative). C'est l'unité de vote du budget au Parlement. »

« Ainsi, le budget reflète mieux les grands choix de politique publique... Il permet aux agents de l'État d'avoir une meilleure vision de leur contribution à ces missions, et aux contribuables de savoir à quoi sert l'argent de leurs impôts. »

« À la tête de chaque programme, un responsable est doté d'une plus grande liberté dans la gestion de ses moyens pour atteindre les objectifs votés par le Parlement. »

« Le responsable de programme s'appuie sur des relais opérationnels (responsable BOP, responsable UO) qui disposent, à leurs niveaux, des mêmes souplesses de gestion. En contrepartie de cette liberté de gestion, ils s'engagent sur des objectifs de performance; pour chaque objectif, des indicateurs concrets mesurent les résultats des actions menées. »

Un vrai malaise!

La LOLF, outil de gestion financière exclusivement destiné à assurer le contrôle de l'action de l'État par les élus de la Nation, est trop souvent détournée au service de finalités qui ne sont pas les siennes, notamment la gestion des ressources humaines et des missions.

La LOLF, à différents niveaux, sert de prétexte à la réduction du budget de l'État et de moyen de contrôle a priori de la ressource humaine, au dépend de la performance de l'action publique.

Les dérives observées au quotidien sont le produit de jeux d'acteurs qui consistent notamment à détourner les moyens humains spécifiquement dédiés à la mise en œuvre exclusive du programme sport et à dénier, ce qui est un comble dans ce contexte, la faculté des cadres techniques et pédagogiques à s'organiser librement sur la base d'un contrat d'objectifs.

Ainsi, par exemple, ce n'est pas la LOLF qui:

- transforme les contrats d'objectifs en feuilles de route imposées;
- détourne les professeurs de sport des missions qui relèvent du programme sport;
- justifie la mise en place de plannings horaires prévisionnels;
- explique la diminution des moyens de fonctionnement....

Ce que nous préconisons:

Les missions des PTP sport du MJSVA s'inscrivent en totalité dans le

programme sport. En effet, bien que leurs salaires soient inscrits dans le programme « conduite et pilotage », l'intégralité de ces dépenses salariales est destinée à la réalisation du programme sport. Le SNAPS ne peut plus accepter qu'on impose à un PTP sport des tâches purement administratives ou de contribuer à la réalisation de missions relevant du programme jeunesse et vie associative, telles que, par exemple, le contrôle des accueils collectifs de mineurs.

Aussi, la mise en place de la LOLF ne doit en rien changer l'organisation du travail d'un PTP. Il continue à exercer ses missions techniques et pédagogiques dans le cadre d'une lettre de mission ou d'un contrat d'objectifs. Il doit bénéficier pour cela d'une autonomie nécessaire à la notion de performance recherchée par la LOLF.

Toutefois, la « spécificité sportive » des PTP sport n'empêche nullement les différentes catégories de personnels de travailler ensemble. Leur complémentarité, dans le respect des missions statutaires de chacun, contribue également à la notion de performance des services et établissements.

Conclusions:

Conseiller, expertiser, former, expérimenter, rechercher... autant d'occasions de recentrer notre investissement professionnel, en plein accord avec les exigences de la LOLF (y compris pour répondre aux indicateurs de performance nationaux).

1/ extraits de la présentation de la LOLF sur le site du Ministère de l'économie et des finances. (<http://www.finances.gouv.fr>)

Motion:

Proposition de mise en place du concours externe de CTPS dans le domaine du sport

Fidèle à sa philosophie syndicale, le SNAPS ne se cantonne pas à un rôle de contrôleur de légalité : la mise en place du concours externe des CTPS nous paraît suffisamment importante pour que nous fassions nos propres propositions.

Le décret n° 2004-272 du 4 mars 2004 relatif au statut particulier des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS) mentionne au 1° de l'article 6: « Le premier concours, pour le domaine du sport, est ouvert aux candidats titulaires de la maîtrise en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), d'un titre ou diplôme d'encadrement des activités physiques et sportives de niveau 1, du diplôme de l'Institut national des sports et de l'éducation physique (INSEP), du brevet d'État d'éducateur sportif du troisième degré (BEES 3) ou de titres ou diplômes jugés équivalents par la commission prévue par le décret du 30 août 1994 susvisé ».

Le concours doit permettre de juger de l'expertise du candidat dans la perspective d'exercer les missions statutaires des CTPS précisées à l'article 3 du décret:

- expertise, études, recherche, formation et ingénierie de formation relatives à l'encadrement des activités physiques et du sport;
- conception, mise en œuvre et évaluation de politiques sportives;
- management d'équipes d'athlètes ou d'entraîneurs;
- coordination de conseillers techniques sportifs.

Le SNAPS propose de valoriser l'expertise des candidats issus du milieu sportif et reconnu par celui-ci selon les modalités suivantes:

- deux épreuves d'admissibilité coefficient 3;
- trois épreuves d'admission coefficient 5.

Épreuves d'admissibilité

L'évaluation d'un dossier composé de trois documents (Coefficient 2):

- un document 4 à 6 pages de présentation du parcours de formation, parcours sportif, expériences dans le domaine des APS;
- le mémoire d'un des diplômes pré requis ou d'un niveau supérieur;
- un document 20 à 25 pages développant une analyse pertinente au regard des deux premiers documents, présentant l'expertise dans un ou des champs de missions des CTPS et démontrant la capacité à satisfaire et à remplir les missions statutaires.

Le dossier doit respecter les normes conventionnelles suivantes:

- le nombre de pages s'entend hors sommaire et annexes;
- les documents doivent être paginés;
- marges: 2,5 cm; interlignes: 1,5 cm;
- titre: en Time 18 gras;
- corps du texte: en Time 12.

Ce dossier est remis en deux exemplaires papier et en version électronique format PDF. Il est déposé avec le dossier d'inscription au concours. Il doit être jugé recevable administrativement.

Un écrit de culture générale (Coefficient 1):

ayant trait à la pratique sportive et aux enjeux du sport contemporain en France.

Durée 4 heures.

Épreuves d'admission

Une épreuve côtée d'évaluation du niveau de pratique sportive (défini en annexe) ou un niveau de pratique sportive attesté par la fédération délégataire de la discipline concernée (Coefficient 1);

Une étude de cas (Coefficient 3)

Durée: 5 heures (préparation

3 heures, exposé 1 heure, questionnement 1 heure).

A partir d'éléments et documents présentant une problématique dans le champ des missions des CTPS, le candidat devra:

- o poser un diagnostic sur l'analyse du contexte et de l'environnement (institutionnel, politique, réglementaire, ...);
- o mettre en évidence les différentes hypothèses d'action;
- o développer l'une de ces hypothèses.

Une épreuve de langue (Coefficient 1):

Durée à déterminer.

A partir d'un texte technique ou scientifique ayant trait au domaine du sport dans une langue étrangère, le candidat présente oralement la traduction en français suivie d'un exposé dans la langue en relation au texte.

Proposition de composition du jury

- Un inspecteur général du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative, Président du jury;
- Un membre élu au conseil d'administration du CNOSEF.
- Un membre de la commission d'évaluation technique et pédagogique du domaine sport issu de la parité syndicale.
- Des personnels qualifiés choisis parmi:
 - o les CTPS du domaine du sport en activité et intervenant dans chacun des champs de missions mentionnées dans l'article 3 du décret.
 - o les experts pour l'épreuve langue.

CTPS

La promotion Jean POMMAT est arrivée ! Jean-François LAMOUR, une belle constance dans le souci de l'irréprochable !!!

Merci Monsieur le Ministre pour la généreuse opiniâtreté avec laquelle vous vous exposez seul. Merci d'avoir gardé pour vous seul la gratitude de 25 personnes et la rancœur de quelque 3 000 autres ! Merci encore, tant il est vrai que l'exercice qui consiste à discriminer les meilleurs parmi les 80 % de professeurs de sport notés au maximum (et quelques autres...) relève de la quadrature du cercle et expose à plus de critiques et de quolibets que de louanges.

Cependant succombant à l'addiction régalienne, vous vous êtes, Monsieur le ministre, à nouveau discrédité sur le détail qui tue. Rien en effet ne vous obligeait à imposer le doute dans les esprits et au premier chef dans celui des promus eux-mêmes, quant aux critères qui ont présidé à la désignation pour ce corps dédié à l'excellence.

Un dérapage fort peu citoyen !

Comment se taire quand l'indignation soulevée par notre ministre hurle à nouveau à nos oreilles ! Il n'est pas dans nos pratiques de dénoncer la situation pour le moins baroque de quelque collègue. Il nous faut cependant encore une fois cheminer sur la corde raide sans tomber nous-même dans l'obsécénité, qu'elle relève de la délation populiste ou de la complaisance avec le népotisme.

Notre ministre à donc dérapé ! Il dérape d'ailleurs avec une belle constance dans le même rayon quand il accorde des prébendes aux frais de la République... française !

Est-ce ainsi que l'on œuvre à la promotion du modèle républicain ? Est-ce comme cela que l'on conforte le crédit de l'État et de ses fonctionnaires ?

Le souvenir d'un certain 21 avril n'a manifestement pas traumatisé Jean-François Lamour !

L'excellence

La constitution du corps de CTPS, que nous avons porté

sur les fonts baptismaux, nous échappe à l'avantage de celui qui en a posé la dernière pierre. Il faut bien en faire son deuil, c'est ainsi qu'on voit grandir ses petits.

Ce corps nous l'avons voulu dédié à l'excellence. Reconnaissons que bon nombre de ceux qui le peuplent aujourd'hui en relèvent.

L'exemplarité

Au SNAPS, nous avons pris l'habitude d'offrir un parrain à chaque promotion de CTPS. C'est un peu une histoire de famille... Jean Pommat était nageur, il était multiple recordman de France et fut deux fois sélectionné olympique. Professionnel exemplaire, il fut Conseiller technique et Entraîneur de haut niveau.

Jean Pommat était de ceux qui exerçaient le métier de professeur de sport. Intègre, efficace et discret il incarnait l'excellence. Nous lui dédions cette promotion 2006.

Claude LERNOULD

LISTE DES PROMUS

M. BARBIERI Laurent
M. BASSET Dominique
M. BEGOTTI Marc
M. BEHAGUE Patrice
M. BRAGHINI Luigi
M. BREITHOFF Jean-Michel
Mme BRUNET-LE ROUZIC Claire
Mme CAYRE Mireille
M. CHABRIER Michel
M. CHEMINADE Denis
M. CHEVALLIER Franck
Mme CIPRELLI-LONGO Jeannie
Mme FOUILLET Paulette
M. GONDRAN Lionel
M. GOUARD Philippe
M. JOURNAUX Eric
M. LEGRAND Lucien
M. LEMENAGE Didier
Mme MEYET Pascale
M. PARADE Jean-Philippe
M. PREVOST Henri
M. ROUGIER Gérard
M. VIGOUROUX Gérard
M. VIOLETTE Jean-Noël
M. YALOUZ Abdelghani

A propos ... des commissions administratives paritaires

Trois réunions de la commission administrative paritaire se sont tenues depuis notre dernière publication, respectivement les 3, 23 octobre et 8 décembre 2006.

La première était principalement destinée à un ajustement du mouvement principal de juin dernier, ajustement rendu possible par les différentes évolutions dans les missions et les détachements ou mises en disponibilité ayant pris effet depuis cette date.

Les représentants du SNAPS restent particulièrement attentifs sur les conditions réglementaires de publication des postes, et la réalité des candidatures, notamment pour les mutations de CTS.

L'exercice n'est en effet pas toujours facile, tout particulièrement dans le domaine des missions exercées directement auprès du mouvement sportif, domaine où bien souvent « la charrue se trouve mise avant les bœufs » et les démarches administratives quelque peu galvaudées. Une autre préoccupation constante reste celle qui consiste à s'assurer de la qualité des candidats aux détachements ou à l'intégration dans le corps des professeurs de sport, tout particulièrement à leur qualification effective dans le domaine des activités physiques et sportives.

C'est en formation disciplinaire

re que s'est réunie la CAP du 23 octobre, pour statuer et proposer un avis au sujet d'un cadre technique à qui il était reproché de « s'être immiscé dans le débat électoral de sa Fédération et d'avoir dérogé à l'obligation de réserve et de neutralité qui s'impose aux fonctionnaires ». Les conditions toutes particulières de la survenue de cette situation ont très largement permis aux représentants du SNAPS de resituer les faits dans le contexte pour le moins délétère dans lequel le ministère a lui-même laissé glisser une fédération sportive et de tempérer une décision finale destinée prioritairement avoir une vocation "pédagogique".

L'avant dernière CAP de l'année civile qui s'est tenue le 8 décembre dernier était attendue avec impatience, puisque son objet était principalement de publier la liste 2006 de promotion à la hors classe des PS.

Elle fut l'occasion de prendre connaissance en début de séance de la liste des 25 nouveaux nommés (es) dans le corps des CTPS, nomination qui – nous ne le répéterons jamais assez – reste à ce jour totalement discrétionnaire. La promotion à la hors classe ne devrait pas l'être non plus ; toutefois les commissaires paritaires se sont – une nouvelle fois – insurgés contre le fait que l'administration continuait à se réserver un "droit de tirage", lui

aussi discrétionnaire, de 10 %, des promotions.

Cette survivance de procédés quelque peu "médiévaux" ne résiste pas à un minimum d'analyse liée aux réalités des motivations qui fondent ces choix. Cela reste – en démocratie et dans le cadre du dialogue social – un chantier que vos représentants continueront, croyez-le, de travailler.

Vous pouvez trouver sur notre site Internet plus de détails dès l'issue de ces CAP.

Alors que le rythme annuel des opérations de gestions reprend son cours, avec, nous le souhaitons tous, plus de sérénité quant aux délais (le calendrier 2007 est en cours de finalisation), les commissaires du SNAPS restent déterminés dans leur mission de représentation des PTP sport et veillent tout particulièrement à défendre les intérêts de tous les collègues du MJSVA.

Joel COLCHEN



Pourquoi se syndiquer?

SNAPS Infos 69

Devenir membre d'un syndicat ? C'est un acte de citoyenneté professionnelle responsable !

- ☞ c'est agir, participer au débat et à l'action ;
- ☞ c'est appartenir à une organisation solidaire ;
- ☞ c'est être informé des questions corporatives.

Concrètement, adhérer et soutenir le SNAPS, c'est aussi :

ETRE INFORME REGULIEREMENT

FLASH Infos

Lettre d'information diffusée
par mail aux syndiqués

Flash Infos n°06-12
26 septembre 2006

Syndicat National des Activités Physiques Sportives
<http://www.unsa-education.org>

CTS jetables ?

Simulacre de dialogue social
sur un sujet qui fâche très fort
et provoquera de dangereux remous
chez les cadres techniques si...

Nous avons appris, au début de l'été, que la Direction des sports

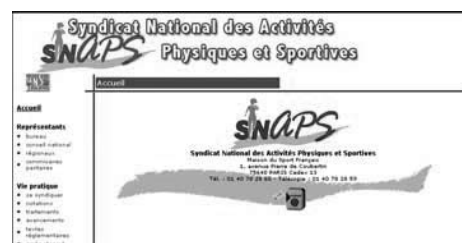
SNAPS Infos

Trimestriel d'information



SITE INTERNET

<http://snaps.unsa-education.org>



BENEFICIER D'UN DIALOGUE AVEC LE BUREAU NATIONAL ET LES SECTIONS

En région, avec les
Sections régionales
voir page 36

Par téléphone au
01.40.78.28.58 ou 60

Par courriel
snaps@unsa-education.org

ETRE ENTENDU DANS LES INSTANCES PARITAIRES

CHSM - CHSR

Comité Hygiène et Sécurité

Agir pour un environnement de
travail sain et sans danger.

CTPM - CTPR - CTPE

Comité Technique Paritaire

Agir pour un cadre de travail
équitable, juste et équilibré.

CAP

Commission Administrative Paritaire

Pour contrôler la régularité
des nominations, du mouvement,
des promotions et des procédures
disciplinaires.

CONTRIBUER A L'INDEPENDANCE FINANCIERE ET AUX MOYENS D'ACTION

MES AVANTAGES

☞ 50 % de réduction pour une
première adhésion ⁽¹⁾

☞ 66 % de ma cotisation
déduite du montant de
mon impôt sur le revenu ⁽²⁾

☞ le prélèvement automatique
et le paiement fractionné de ma cotisation.

(1) valable 1 fois dans la carrière

(2) la déduction ne s'applique pas si vous avez opté pour
la déduction de vos frais professionnels (frais réels)

☞ **L'ADEIC** : un plus réservé gratuitement
aux adhérents des syndicats UNSA Education.
L'Adéic est une association nationale de consom-
mateurs agréée par le Garde des Sceaux. L'Adéic
procure à ses adhérents une aide personnalisée
pour résoudre les litiges qui relèvent du droit de
la consommation. L'Adéic fournit à ses adhérents,
informations, aides et conseils pour résoudre les
litiges de la vie quotidienne, elle leur fait connaî-
tre leurs droits.

Retrouver les coordonnées de votre ADEIC dé-
partementale sur : **www.adeic.asso.fr**



CONSEILLER TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE SUPERIEUR*

	Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
4ème	HEA3	963	4 331,86 €		264 €	CLASSE NORMALE					
4ème	HEA2	916	4 120,44 €	1 an	252 €						
4ème	HEA1	881	3 963,00 €	1 an	240 €						
3ème	1015	821	3 693,10 €	3 ans	225 €						
2ème	966	783	3 522,17 €	2 ans	213 €	11ème	1015	821	3 693,10 €		225 €
1er	901	734	3 301,75 €	2 ans	201 €	10ème	966	783	3 522,17 €	2 ans 6 m	213 €
HORS CLASSE						9ème	901	734	3 301,75 €	2 ans 6 m	201 €
						8ème	835	684	3 076,84 €	2 ans 6 m	183 €
						7ème	772	635	2 856,42 €	2 ans	171 €
						6ème	716	593	2 667,49 €	2 ans	159 €
						5ème	664	554	2 492,06 €	2 ans	150 €
						4ème	618	518	2 330,12 €	2 ans	141 €
						3ème	565	478	2 150,19 €	2 ans	129 €
						2ème	506	436	1 961,26 €	2 ans	117 €
						1er	427	379	1 704,86 €	2 ans	102 €

PROFESSEUR DE SPORT*

	Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Choix	Grand choix	Cotisation SNAPS
7ème	966	783	3 522,17 €		213 €	CLASSE NORMALE							
6ème	910	741	3 333,24 €	3 a	201 €								
5ème	850	695	3 126,32 €	3 a	189 €								
4ème	780	642	2 887,91 €	2 a 6 m	174 €	11ème	801	658	2 959,88 €				177 €
						10ème	741	612	2 752,96 €	5 a 6 m	4 a 6 m	3 a	165 €
3ème	726	601	2 703,48 €	2 a 6 m	162 €	9ème	682	567	2 550,54 €	5 a	4 m	3 a	153 €
2ème	672	560	2 519,05 €	2 a 6 m	150 €	8ème	634	531	2 388,80 €	4 a 6 m	4 a	2 a 6 m	144 €
1er	587	495	2 226,66 €	2 a 6 m	135 €	7ème	587	495	2 226,66 €	3 a 6 m	3 a	2 a 6 m	135 €
HORS CLASSE						6ème	550	467	2 100,71 €	3 a 6 m	3 a	2 a 6 m	126 €
						5ème	510	439	1 974,75 €	3 a 6 m	3 a	2 a 6 m	117 €
						4ème	480	416	1 871,29 €	2 a 6 m	2 a 6 m	2 a	111 €
						3ème	450	395	1 776,83 €	1 an			105 €
						2ème	423	376	1 691,36 €	9 mois			99 €
						1er	379	349	1 569,91 €	3 mois			99 €

CHARGE D'ENSEIGNEMENT EPS*

	Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Cotisation SNAPS
5ème	966	783	3 522,17 €		213 €	HORS CLASSE					
4ème	910	741	3 333,24 €	4 a	201 €						
3ème	850	695	3 126,32 €	4 a	189 €						
2ème	810	664	2 986,87 €	3 a 6 m	177 €						
1er	741	612	2 752,96 €	3 a	165 €	6ème	801	658	2 959,88 €		177 €
CLASSE EXCEPTIONNELLE						5ème	741	612	2 752,96 €	3 a	165 €
						4ème	645	539	2 424,58 €	3 a	147 €
						3ème	607	510	2 294,13 €	3 a	138 €
						2ème	569	481	2 163,68 €	3 a	132 €
						1er	538	457	2 055,72 €	2 a	120 €

NORMALE	Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Choix	Grand choix	Cotisation SNAPS
11ème	646	540	2 429,08 €				147 €
10ème	608	511	2 298,63 €	4a 6m	3a 6m	2a 6m	138 €
9ème	570	482	2 168,18 €	4a 6m	3a 6m	2a 6m	132 €
8ème	539	458	2 060,22 €	4a	3a 6m	2a 6m	126 €
7ème	504	434	1 952,26 €	3a 6m	3a	2a 6m	114 €
6ème	478	415	1 866,79 €	3a 6m	3a	2a 6m	111 €
5ème	449	394	1 772,33 €	3a 6m	3a	2a 6m	105 €
4ème	423	376	1 691,36 €	2a 6m	2a		99 €
3ème	395	359	1 614,89 €	1a 6m	1a		96 €
2ème	366	339	1 524,92 €	1a 6m	1a		90 €
1er	306	297	1 336,00 €	1a			81 €

* cas particuliers : 50% pour la 1ère cotisation au SNAPS - % du temps partiel - 40% pour les retraités - autres cas = brut mensuel X 0,06 €



Syndicat National des Activités Physiques et Sportives

Bulletin d'adhésion 2007(Période du 1^{er} septembre 2006 au 31 Décembre 2007)

à renvoyer à SNAPS - Maison du Sport Français - 1 av Pierre de Coubertin 75640 PARIS Cedex 13



☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle Nom : _____ Prénom : _____

Date de Naissance : ____ / ____ / ____ Adresse : _____

T. Fixe : ____ / ____ / ____ / ____ / ____
Portable: 06 ____ / ____ / ____ / ____ / ____ E-mail : _____ @ _____

Grade et Classe (2): _____ Echelon (2) : ____ depuis le : ____ / ____ / ____ Note : ____ / 100

Indice (2) : ____ Fonctions : _____ Affectation : _____

☐ Temps Partiel : ____ % ☐ Retraité ☐ Autres situations (3): _____

(1) Indiquer vos noms de naissance et d'épouse à la rubrique nom (2) Ces informations figurent sur votre dernier bulletin de paye (3) Merci de préciser votre situation

Je règle ma cotisation d'un montant _____ € (voir page ci-contre)

☐ par prélèvement automatique (je complète l'autorisation ci-dessous et je joins un RIB)☐ par chèque(s) à l'ordre du SNAPS daté(s) du jour (Maximum 3)

Les cotisations sont prélevées en 3 fois si vous adhérez avant le 15/12/06 (Janvier/Mars/Juin), en 2 fois avant le 15/02/07, en 1 fois ensuite.

A _____, le _____

Signature :

Les informations recueillies dans le présent questionnaire ne seront utilisées et ne feront l'objet de communication extérieure que pour les seules nécessités de la gestion ou pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires. Elles pourront donner lieu à exercice du droit d'accès dans les conditions prévues par la loi n°78-17 relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, du 6 janvier 1978.

AUTORISATION DE PRELEVEMENT COTISATIONS SNAPS

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

N° NATIONAL EMETTEUR

110.809**ORGANISME CRÉANCIER**

Désignation :

**CASDEN Banque Populaire
Recouvreur**

Adresse :

**pour le compte du SNAPS
77424 MARNE-LA-VALLEE Cedex 2****B ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE**

Nom

Adresse

Code postal et bureau distributeur

D DATE ET SIGNATURE DU TITULAIRE

A....., Le.....Signature

A TITULAIRE DU COMPTE

Nom et Prénom _____

N° _____ Voie _____

Code Postal _____ Ville _____

C COMPTE A DEBITER

Code Etablissement _____

Code guichet _____

N° de compte _____

Clé _____

Prière de renvoyer cet imprimé au SNAPS, en y joignant **obligatoirement** un relevé d'identité bancaire (R.I.B.) ou de Caisse d'épargne (R.I.C.E.)



Vos secrétaires régionaux

ALSACE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
01 40 78 28 58
télécopie : 01 40 78 28 59
snaps@unsa-education.org

AQUITAINE

M. LETTERON Hervé
19, rue Chabry
33000 BORDEAUX
port. 06 83 33 67 49
herve.letteron@wanadoo.fr

AUVERGNE

M. GAIME Daniel
Le Laire
63500 LE BROC
prof. 04 73 34 91 79
port. 06 72 94 61 81
daniel.gaime@wanadoo.fr

BASSE-NORMANDIE

M. JEHANNE Alain
10, rue de Montreal
14000 CAEN
prof. 02 31 43 26 46
port. 06 78 88 50 51
alain.jehanne@jeunesse-sports.gouv.fr

BOURGOGNE

M. BISSONNET Philippe
148, champ de l'étang
58320 GERMIGNY sur LOIRE
prof. 03 86 93 04 49
philippe.bissonnet@jeunesse-sports.gouv.fr

BRETAGNE

Mme MAUS Marie Annick
27 rue Hoche
56400 AURAY
prof. 02 97 46 29 36
port. 06 74 17 29 64
marie-annick.maus@jeunesse-sports.gouv.fr

CENTRE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
01 40 78 28 58
télécopie : 01 40 78 28 59
snaps@unsa-education.org

CHAMPAGNE

M. RALITE Frantz
15, rue de l'Eglise
51510 COOLUS
prof. 03 26 86 74 88
frantz.ralite@jeunesse-sports.gouv.fr

CORSE

M. OLIVE Thierry
6, allée des mouettes
20166 PORTICCIO
prof. 04 95 10 65 13
port. 06 09 49 15 87
thierry.olive@creps-corse.jeunesse-sports.gouv.fr

COTE D'AZUR

M. POU Michel
Le Chevreuse
77, avenue des tuilères
06800 CAGNES sur MER
port. 06 14 22 45 54
michel.pou@jeunesse-sports.gouv.fr

FRANCHE-COMTE

M. VALOGNES Eric
7 rue du Prenot
39570 NOGNA
port. 06 89 79 11 09
eric.valognes@wanadoo.fr

GUADELOUPE

M. COURIOL Eddie
Pliane
97190 LE GOSIER
prof. 0 590 93 44 82
eddie.couriol@jeunesse-sports.gouv.fr

GUYANE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
01 40 78 28 58
télécopie : 01 40 78 28 59
snaps@unsa-education.org

HAUTE-NORMANDIE

M. LEBLOND Philippe
24 C, rue des cottages
76130 MONT St AIGNAN
port. 06 65 14 66 67
philippe.leblond@jeunesse-sports.gouv.fr

ILE DE FRANCE

M. LERNOULD Claude
8, rue des Ormetaux
95450 FREMAINVILLE
prof. 01 40 78 28 58
port. 06 74 28 53 41
claudelernould@wanadoo.fr

LA REUNION

M. BOUVARD Guy
La Bretagne
8, chemin des Vacoas
97490 STE CLOTILDE
prof. 02 62 20 96 73
port. 06 92 68 64 92
g.bouvard@wanadoo.fr

LANGUEDOC ROUSSILLON

M. MOREAU Michel
4 rue Maurice Ravel
34830 CLAPIERS
prof. 04 68 28 82 82
port. 06 87 22 32 53
snaps.mich.moreau@wanadoo.fr

LIMOUSIN

M. ALLAMAN Jean-Marc
12, rue Georges Duhamel
87100 LIMOGES
prof. 05 55 33 92 27
jean-marc.allaman@jeunesse-sports.gouv.fr

LORRAINE

M. BACHELIER Christophe
64, rue du Général Leclerc
54220 MALZEVILLE
prof. 03 83 21 25 10
port. 06 80 40 05 59
cbachelier@free.fr

MARTINIQUE

M. VASSARD Léo Edmond
Rés. du Mome des Pères
97228 SAINTE LUCE
prof. 05 96 59 03 17
port. 06 96 83 53 26
leo.vassard@jeunesse-sports.gouv.fr

MAYOTTE

M. BOUVARD Pierre
DTJS mayotte
13 rue de Mariaze
97600 MAMOUDZOU
prof. 00 269 61 10 87
port. 06 71 97 26 33
pibouvard@wanadoo.fr

MIDI-PYRENEES

M. PERROT André
7, avenue du Maréchal Juin
46000 CAHORS
prof. 05 65 53 26 35
port. 06 70 81 33 74
ar.perrot@wanadoo.fr

NORD PAS DE CALAIS

M. PASSARD Stéphane
200 rue Pulmez
59310 LANDAS
prof. 08 77 69 30 54
stephane.passard@free.fr

PAYS DE LOIRE

M. DUCLOZ Lionnel
3, clos du Ficière
53940 AHUILLE
prof. 02 43 53 51 81
port. 06 60 76 88 00
lio.duc@wanadoo.fr

PICARDIE

Mme DELAFOLIE Marie-Hélène
19, rue Lucien Laine
Rés. les 3 Rivières - B.23
60000 BEAUVAIS
prof. 03 44 06 06 25
marie-helene.delafolie@jeunesse-sports.gouv.fr

POITOU-CHARENTE

M. FAVREAU Vincent
27 Chemin Rochelais
17290 AIGREFEUILLE D'AUNIS
prof. 05 46 35 25 30
port. 06 75 02 80 56
vincent.favreau@jeunesse-sports.gouv.fr

PROVENCE

M. CHAMPENOIS Dominique
L'Ile aux pins
chemin de la Barre
13400 AUBAGNE
port. 06 09 93 55 33
dominique.champenois@jeunesse-sports.gouv.fr

RHONE-ALPES

M. PARDO Alain
35, Cours Richard Vitton
69003 LYON
prof. 04 72 84 10 57
port. 06 81 63 89 14
alain.pardo@jeunesse-sports.gouv.fr

POLYNESIE FRANCAISE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
01 40 78 28 58
télécopie : 01 40 78 28 59
snaps@unsa-education.org