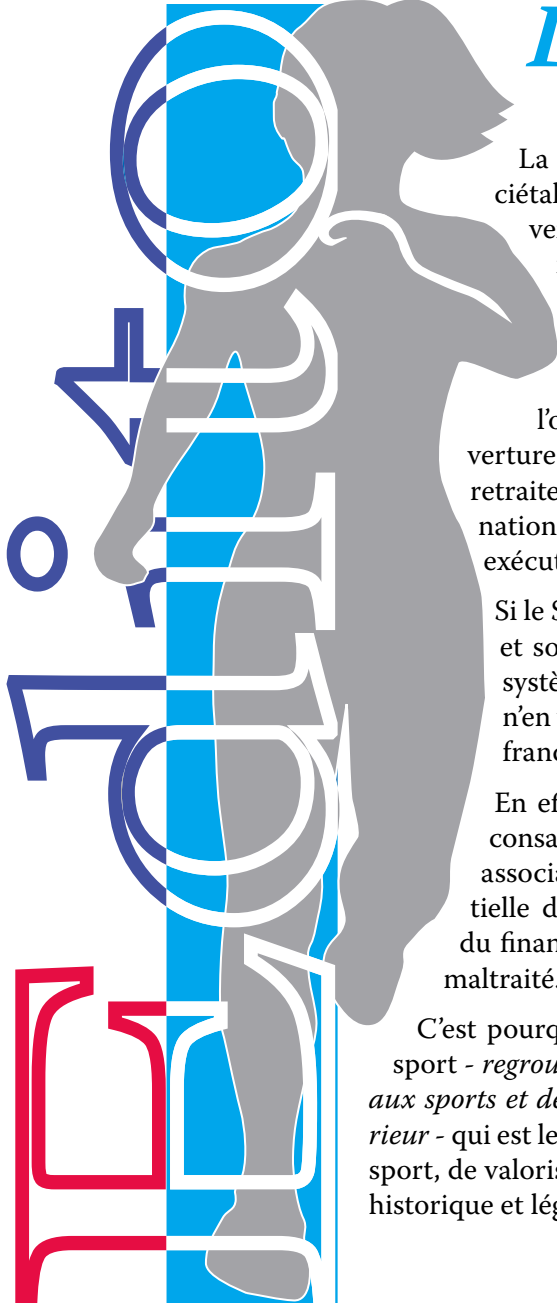


n° 84 Europe, retraite... sport, Les débats confisqués



La confiscation des grandes orientations sociétales, donc de réflexions collectives, au travers d'instrumentalisations politiciennes menace dorénavant directement notre démocratie.

Tout comme le fouflage aux pieds du référendum sur le traité européen de 2005, l'obstination présidentielle à refuser l'ouverture d'un véritable débat sur l'avenir de nos retraites instille son poison dans notre identité nationale, bien plus sûrement que le débat nauséabond initié par un exécutif aux abois, totalement discrédité et condamné sur ce sujet.



Si le SNAPS ne peut se battre que par l'intermédiaire de sa Fédération et son Union d'appartenance, pour une réforme équitable de notre système de retraite par répartition et la défense des services publics, il n'en va pas de même face aux attaques qui menacent l'avenir du sport français et qui répondent, à leur échelle, à la même problématique.

En effet, malgré le nouveau traité européen qui, par ironie du sort, consacre la dimension éducative du sport et l'originalité de sa gestion associative, et les promesses affirmées lors de la campagne présidentielle de 2007 en faveur de la reconnaissance, du développement et du financement des APS, le service public du sport n'a jamais été aussi maltraité.

C'est pourquoi le SNAPS revendique la création d'un grand ministère du sport - regroupant les prérogatives « sportives » actuelles du secrétariat d'État aux sports et des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - qui est le meilleur moyen de revenir sur le mariage raté entre la santé et le sport, de valoriser la dimension éducative des APS et d'optimiser le partenariat historique et législatif entre l'État et le mouvement sportif.

Jean Paul Krumbholz



SNAPS

n° 84

Actualité.....	03 - 07
<i>Elections</i>	<i>03</i>
<i>Profession de foi.....</i>	<i>04 - 05</i>
<i>Conseil national.....</i>	<i>06 - 07</i>
Corpo.....	08
<i>CAP.....</i>	<i>08</i>
Spécial sortants	09 - 28
<i>Edito.....</i>	<i>09</i>
<i>Qui sommes-nous ?.....</i>	<i>10</i>
<i>Les revendications du SNAPS</i>	<i>11</i>
<i>Professeur de sport, un métier porteur de sens</i>	<i>12 - 13</i>
<i>Formation professionnelle tout au long de la vie.....</i>	<i>14</i>
<i>Elaborer ses missions.....</i>	<i>15 - 16</i>
<i>Les positions administratives du fonctionnaire.....</i>	<i>17 - 19</i>
<i>Les secrets du bulletin de paye.....</i>	<i>20 - 21</i>
<i>La carrière de professeurs de sport.....</i>	<i>22 - 24</i>
<i>Valider vos services antérieurs</i>	<i>25</i>
<i>Vos commissaires paritaires</i>	<i>26</i>
<i>Nos publications.....</i>	<i>27</i>
<i>Vous et le syndicalisme</i>	<i>28</i>
Adhésion.....	29 - 31
<i>Pourquoi adhérer ?.....</i>	<i>29</i>
<i>Bulletin d'adhésion</i>	<i>30</i>
<i>Repères financiers pour adhérer</i>	<i>31</i>
Vos interlocuteurs	32



SNAPS Infos n° 84

Directeur de la publication: Jean-Paul Krumbholz

Rédacteur en chef: Franck Baude

Collectif de rédaction: Franck Baude, Joël Colchen, Daniel Gaime, Jean Paul Krumbholz, Claude Lernould

Crédits photos: Franck Baude, Daniel Gaime, Carolle Andraca, Laurence Benezit.

Conception graphique: Alexia Gaime

Imprimerie: Compedit Beauregard - ZI Beauregard - BP 39 - 61600 LA FERTE MACE

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

Dépôt légal juin 2003 - Commission paritaire 0709 S 06942 - N° ISSN 1145-4024

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

Tel: 01 58 10 06 53/54

Courriel: snaps@unsa-education.org

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



Élections Comités Techniques Paritaires

SCRUTIN DU 19 OCTOBRE 2010 ELECTION SUR SIGLE UNSA – UNSA FONCTION PUBLIQUE

**Tous les personnels des DRJSCS, DDCS et DDCSPP
Sont appelés à élire leurs représentants
Au sein des Comités Techniques Paritaires
Départementaux et Régionaux**

**En votant et faisant voter U.N.S.A. le 19 octobre 2010
Vous voterez pour le S.N.A.P.S**

En plus de la défense collective des services publics et de tous les personnels, en votant UNSA vous donnerez les moyens au SNAPS d'être présent dans la quasi-totalité des CTP et de confirmer sa place de premier syndicat du secrétariat d'Etat aux sports.

Le SNAPS est le représentant historique des PTP sport du SES le mieux à même, grâce à une connaissance parfaite des différentes facettes de notre métier, de défendre vos droits statutaires, notamment le respect :

- de vos missions techniques et pédagogiques ;
- de votre autonomie et liberté d'organisation.

Le SNAPS est à l'initiative de la création des corps de PS (1985) et CTPS (2004) et revendique aujourd'hui la création d'un grand ministère des sports pour mettre en place une véritable politique de développement du sport.

**NE LAISSEZ PAS LES AUTRES DECIDER A VOTRE PLACE
VOTEZ ET FAITES VOTER UNSA LE 19 OCTOBRE 2010
VOUS DONNEREZ LES MOYENS AU SNAPS DE
CONTINUER A VOUS DEFENDRE**



ELECTIONS DES CTP et CHSCT des DRJSCS

SCRUTIN DU 19 OCTOBRE 2010

Pour défendre mes droits et ma carrière dans une Fonction Publique d'Etat de qualité

- ✓ Pour des services publics réellement au service des citoyens
- ✓ Pour des missions clairement identifiées dans le respect des corps et des compétences de chacun, dans le cadre d'une fonction publique statutaire de métiers.
- ✓ Pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunération
- ✓ Pour une harmonisation par le haut de la gestion des ressources humaines pour tous les personnels, quel que soit leur statut (carrière, régime indemnitaire, action sociale)
- ✓ Pour une vraie politique de promotion professionnelle et un réel droit à la formation
- ✓ Pour une politique de ressources humaines intelligente et respectueuse qui renforce l'autonomie, la responsabilisation et la motivation des agents
- Contre le plan social RGPP
- Contre la baisse constante des rémunérations
- Contre la suppression doctrinaire et aveugle des postes
- Contre la paupérisation de nos retraites
- Contre la perte d'identité de nos missions et leur préemption par les préfets
- Contre la contractualisation de la Fonction publique initiée par le gouvernement.

L'UNSA Fonction Publique se bat tous les jours
pour un véritable dialogue social
au sein d'une fonction publique intelligente, humaniste et
progressiste



Qui sommes-nous ?

Des syndicats autonomes, librement réunis au sein de fédérations, l'UNSA Education pour le secteur Jeunesse et Sports et l'UNSA Emploi-Solidarité pour le secteur Sanitaire et Social, elles-mêmes regroupées au sein de l'UNSA Fonction Publique, partageant les valeurs laïques, démocratiques et de solidarité de l'UNSA.

Nous avons déjà largement montré être capables de défendre tout à la fois une conception générale de la fonction publique d'Etat et les spécificités et compétences de chaque mission, métier ou corps. Nous avons la force de nous opposer à l'administration quand les événements l'exigent, tout en recherchant à contractualiser avec elle, chaque fois que possible, dans l'intérêt du service public et des personnels.

Les syndicats de l'UNSA Fonction Publique couvrent la totalité des métiers et corps présents au sein des DRJSCS. Cette particularité permet une défense collective des prérogatives de chacun. Ils sont présents dans la quasi-totalité des instances paritaires (CTP, CHS, CAP). Ainsi, nos représentant(e)s disposent d'une solide expérience pour faire entendre votre voix.

La diversité des syndicats affiliés à l'UNSA permet de rassembler un maximum de collègues qui ne se retrouvent pas dans la représentation syndicale "traditionnelle" ou qui sont déçus par son action.

Quel est l'enjeu de cette élection ?

Le 19 octobre vous voterez sur sigle pour élire vos représentants au sein du :

CTP (Comité Technique Paritaire)

et du **CHSCT** (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)
de votre **DRJSCS**

Ces instances sont les nouveaux lieux du dialogue social institutionnel. C'est là qu'ils pourront faire officiellement entendre votre voix et défendre vos intérêts. Il est donc essentiel que vous participiez à ce scrutin.

**Le 19 octobre, je ne laisse pas les autres décider
pour moi.**

JE VOTE POUR L'UNSA



Ceci n'est pas un bulletin de vote



**ELECTIONS
CTP 2010**

**DDCS
DDPP
DDT/DDTM
DDCSPP**

**Le 19 octobre
Je Vote UNSA**

**Pour la défense de mes droits
et d'une Fonction Publique
de qualité**

- Pour l'amélioration des conditions de travail, et de rémunération
- Pour un service public de qualité
- Pour des missions clairement identifiées
- Pour une vraie politique de promotion professionnelle
- Pour un réel droit individuel à la formation

**Pour un dialogue social renouvelé
UNSA 100% pas pareil**



Libres ensemble

<http://www.unsa.org>

Qui sommes nous ?

Une union de syndicats et fédérations autonomes, capable de contractualiser dans l'intérêt du service public et des personnels, qui se positionne clairement sur les grands dossiers mais n'hésite pas à s'opposer avec force lorsque l'événement l'exige.

OUI à une vraie revalorisation des grilles indiciaires et à des perspectives d'évolution de carrière.

OUI à l'application, dans l'ensemble des services, de l'accord sur l'hygiène et la sécurité au travail.

OUI à une vraie politique interministérielle d'action sociale au profit de tous les personnels.

NON à la réforme des retraites, inefficace économiquement et injuste socialement.

NON à la perte constante de pouvoir d'achat des agents publics.

Les syndicats et les fédérations de l'Unsa Fonction Publique sont présents dans tous les ministères et les instances paritaires (CTP-CHS-CAP, CIP-Action Sociale...).

Ce réseau permet de dialoguer, négocier ou si nécessaire s'opposer à tous les niveaux de tous les départements ministériels représentés dans les DDL.

Ainsi nos représentant(e)s disposent d'une solide expérience pour faire entendre votre voix.

La diversité des syndicats affiliés à l'Unsa permet de rassembler un maximum de collègues qui ne se retrouvent pas dans la représentation syndicale "traditionnelle" ou qui sont déçus par son action.

Quel est l'enjeu de cette élection ?

Le 19 octobre 2010 aura lieu l'élection des représentant(e)s des personnels au Comité Technique Paritaire de votre service.

Vous y voterez "sur sigle", c'est à dire pour une organisation syndicale, laquelle disposera à l'issue de la consultation d'un nombre de sièges en CTP égal proportionnel aux résultats obtenus.

Par ailleurs, la compilation des résultats de toutes les DDT permettra de constituer un CTP spécial placé auprès du Premier Ministre.

En votant massivement pour l'Unsa, vous disposerez de représentant(e)s qui siègeront dans ces nouvelles instances, chargées de mettre en œuvre notamment la charte de gestion qui suit des retards insupportables dans sa mise en œuvre.

Des CTP et CHSCT

pour un véritable dialogue social

Dans les CTP, les représentant(e)s UNSA veillent à ce que les personnels reçoivent toutes les informations en matière de budget, d'organisation des services et de moyens et ils portent leurs revendications.

Ils s'attachent aussi à ce que la formation soit une priorité pour accompagner les personnels dans leur carrière.

Ils veillent tout particulièrement à l'harmonisation des règlements intérieurs relatifs à l'application des 33 heures pour les conditions les plus favorables.

Dans les CHSCT, les représentant(e)s UNSA s'engagent à obtenir un suivi régulier et complet des conditions de travail et des actions de prévention.

Les représentant(e)s UNSA répondent aux attentes des personnels sur les projets immobiliers, l'entretien des bâtiments, les conditions d'accès aux transports compatibles avec le "Grenelle de l'Environnement".

Trois réformes que conteste l'UNSA Fonction publique

- La révision générale des politiques publiques : Non au recul du service public

- ◊ L'UNSA dénonce :
 - ◊ La suppression massive et archaïque des emplois sans aucune réflexion préalable sur les missions ;
 - ◊ L'affaiblissement de l'Etat et du service public par l'abandon brutal de missions ;
 - ◊ La réforme de l'administration territoriale de l'Etat confuse et peu lisible ;
 - ◊ L'absence de politique coordonnée à l'égard des territoires ruraux et des personnes fragiles.

- Les retraites : Non aux orientations régressives du gouvernement !...

L'UNSA conteste le report de l'âge légal et de l'allongement de la durée d'activité qui auront pour effet de diminuer mécaniquement le niveau des pensions et plus particulièrement celui des catégories C et des carrières longues. Ce n'est pas en baissant les retraites du secteur public que l'on sauvera celles du secteur privé.

L'UNSA dénonce aussi la dégradation de la situation des femmes, avec en particulier la suppression du départ anticipé au bout de 15 ans.

- Les salaires : Rien ne va plus !...

- ◊ Pas de négociation salariale pour 2010 ;
- ◊ Une dégradation constante du pouvoir d'achat depuis plusieurs années ;
- ◊ Aucune perspective d'augmentation pour les trois prochaines années, au contraire, une diminution liée à la hausse des cotisations retraite ;
- ◊ Une politique d'individualisation des rémunérations uniquement fondée sur le mérite.

Les priorités de l'UNSA

- ◊ Un service public de qualité ;
- ◊ Des conditions de travail satisfaisantes au sein de chaque DDT ;
- ◊ Un vrai respect des agents à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- ◊ Une harmonisation par le haut de la gestion des ressources humaines pour tous les personnels, quel que soit leur statut (carrière, régime indemnitaire, action sociale...);
- ◊ Une véritable politique salariale prenant en compte la qualification, les compétences et l'expérience de chaque agent ;
- ◊ Un dialogue social renoué, constructif et sincère avec vos représentant(e)s ;
- ◊ Une retraite qui nécessite des efforts justes et socialement partagés.

LIBRES ENSEMBLE et AUTONOMES

Le 19 octobre

Votez UNSA !

**Votez pour
des représentant(e)s
à votre écoute !**



Conseil national du Snaps du 12 au 14 octobre au CREPS de Poitiers



Dans la continuité de son congrès national électif 2010 qui s'est tenu au printemps dernier en région Nord Pas de Calais, c'est le CREPS du Poitou Charentes qui reçoit du 12 au 14 octobre notre traditionnel conseil national d'automne.

En organisant le plus souvent ses manifestations dans les établissements du secrétariat d'état, le SNAPS rappelle tout son attachement à ceux-ci et aux missions qu'ils contribuent à promouvoir tant pour l'échelon national que dans le cadre de nos régions.

C'est ainsi que le prochain conseil national se déroulera au printemps 2011 au CREPS de Bourges.

Outre l'occasion d'échanger entre ses membres sur les dossiers d'actualité, la réunion du conseil est une opportunité

pour développer et mettre en œuvre les mandats issus des congrès, valider nos actions et publications et optimiser notre fonctionnement.

Ainsi, les deux thèmes principaux retenus pour ce Conseil national sont les suivants :

- ☞ La rénovation des statuts du SNAPS (mandat du Congrès 2010 – Le pilotage en sera assuré par André Champion).
- ☞ La réécriture des décrets PS et CTPS dans le cadre de la maîtrise et les mesures qui visent en la suppression de la notation pour les PS (pilotage Jean Paul Krumbholz).

PROGRAMME

Mardi 12 octobre :

- 12h00 Arrivée au CREPS - Repas
- 14h00 Ouverture par le Secrétaire général
- 15h00 Présentation des thèmes du CN.
- 16h00 Pause
- 16h30 Travaux en commission
- 19h30 Repas
- 21h00 Créneau réservé soit : BN / Travaux en commissions/ Plénière en fonction de l'actualité.

Mercredi 13 octobre :

- 9h00 Travaux en commissions
- 10h30 Séance plénière - 1er retour
- 12h30 Repas
- 14h00 Elections DDI / DRJSCS + Elections 2011
- 14h30 Travaux en commissions
- 16h00 Séance plénière - 2ème retour
- 17h00 Espace section régionale Poitou-Charentes
- 18h00 Espace réservé accueil invité / débat.
- 20h00 Repas convivial

Jeudi 14 octobre :

- 9h00 Travaux en commissions.
- 10h30 Séance plénière – Adoption des motions
- 12h30 Clôture du CN - Repas
- 14h00 Départ.



Thème 1 : conséquences de la maîtrise... Conclusion du groupe de travail sur les CT Un tournant à ne pas manquer

La synthèse du groupe de travail sur les cadres techniques⁽¹⁾ a été communiquée par le directeur des sports à la ministre début juillet 2010. Cette synthèse reprend la quasi-totalité des pistes évoquées dans notre dernier article sur ce sujet paru dans le n° 83 de SNAPS Infos.

Rama YADE devrait officialiser les évolutions préconisées par ce rapport lors d'une présentation à l'INSEP le 7 octobre prochain, à savoir :

- ☞ la maîtrise du concours de PS et la suppression des options CAS et CTS (rénovation des épreuves);
- ☞ le toilettage des décrets des PS et CTPS rendu obligatoire par la maîtrise;
- ☞ la création par l'INSEP d'un « master grade » de cadre supérieur du sport expert dans une discipline sportive préparatoire au nouveau concours de PS, véritable plaque tournante de la rénovation de la formation initiale et continue des PTP sport du SES;
- ☞ le renforcement du statut des DTN et EN au travers d'une revalorisation des contrats PO et HN et de la création d'un GRAF⁽²⁾ au corps des CTPS ou/et de PS;
- ☞ la réévaluation des indemnités⁽³⁾ de PS et CTPS;
- ☞ la mise en place d'une charte de gestion des CT entre la DRH et la DS.



Le **SNAPS** a fait part à la ministre de son accord sur ces orientations tout en revendiquant trois ajouts ou précisions :

- ☞ la création de postes de CTPS en nombre suffisant, sans lesquelles les revalorisations annoncées ne seraient qu'indemnitaires et passagères;
- ☞ le GRAF n'a de sens qu'adossé au corps de CTPS (un GRAF adossé au corps des PS offre moins d'avantages qu'une intégration dans le corps de CTPS);
- ☞ la charte de gestion envisagée ne doit pas concerner les seuls CT mais tous les PTP sport du SES.

Le conseil national du SNAPS, réuni à Poitiers du 12 au 14 octobre 2010, doit :

- ☞ anticiper le toilettage du décret des PS en relation avec la

maîtrise en proposant l'intégration ou non de la suppression de l'avancement différencié des PS en lien avec la notation au profit d'un **avancement unique** accompagné d'une évaluation ouvrant la voie à la « PFR » (indemnités dépendant de la « fonction » occupée et des « résultats » évalués par le chef de service);

- ☞ étudier en détail et se prononcer sur la nouvelle écriture proposée de l'arrêté du concours de PS (nombre et nature des épreuves) suite à la suppression des options CAS et CTS;
- ☞ réfléchir à une charte de gestion unique garantissant à tous les PTP sport le respect de leur mission statutaire quelle que soit leur affectation (DRJSCS, DDCS, DDCSPP, établissement, direction des sports, etc.) et leur fonction (CAS, CT ou formateur en établissement);
- ☞ envisager les modalités de l'alternance que le « master grade » de l'INSEP devra impérativement intégrer pour préparer les futurs PS à leur métier.

1- Consultable sur notre site : <http://snaps.unsa-education.org/index>

2- Grade à Accès Fonctionnel.

3- Accord obtenu en parallèle du groupe de travail sur les CT.

A propos des CAP

La dernière commission paritaire de l'exercice 2009-2010 concernant les PS s'est réunie le 8 juillet dernier.

Elle était dotée d'un ordre du jour copieux. Elle a été l'occasion pour vos représentants de réaffirmer leurs mandats.

Les 69 collègues stagiaires issus majoritairement des concours 2009 (2 redoublants) ont reçu avis très favorable ou favorable pour leur titularisation. Nous avons noté avec satisfaction que le suivi de leur cycle était de mieux en mieux maîtrisé et le rôle des conseillers de stage de plus en plus valorisé.

Même si quelques disparités demeurent (comment pourrait-il en être autrement devant la multiplicité et l'originalité des différentes missions dévolues au corps?) la cohérence semble revenue sans renoncement vis-à-vis des exigences et attentes réciproques.

C'est bien le moins qu'on pouvait attendre d'un dispositif de « stagiarisation » contraignant, certes, mais tout à fait bienvenu.

Nous savons déjà que ce dispositif devra être revu dans le cadre de la

mastérisation, afin de trouver un équilibre entre la formule actuelle et sa disparition totale.

Le mode d'accès à la hors classe remis en cause ?

Le SNAPS s'est totalement opposé à la tentative de l'administration de doubler le « hors barème » en proposant de le passer de 10 à 20 %.

Même si le SNAPS n'a jamais été d'accord avec le hors barème, les 10 % sont un moindre mal, ayant fait l'objet d'un accord politique avec le Ministère. Revenir sur cet engagement serait un déni de dialogue social.

À l'issue d'un débat nourri et pour le moins fort animé, la liste des promus a été arrêtée conformément au barème pour 90 %, soit 71 PS pour 8 promotions hors barème.

Le SNAPS a une nouvelle fois rappelé que la disparité des missions, la confidentialité de certaines, la sur médiatisation d'autres, ne permettra jamais de prendre pour « argent comptant » l'avis des chefs de service. Tout ceci reviendrait en effet à comparer « des carottes et des navets ».

L'inquiétude face à l'avenir de nos retraites renforce les convictions et mandats du SNAPS en faveur d'un dispositif qui permet au plus grand nombre de professeurs de sport de partir à la retraite en ayant accédé au 7ème échelon de la hors classe.

Un ajustement du mouvement 2010 bienvenu :

La bonne ambiance de travail et l'attitude constructive de la DRH Sport a permis d'examiner une bonne vingtaine de cas supplémentaires de mutations.

Certes quelques-uns étaient restés en attente de simples précisions mais nombre d'autres ont fait l'objet de propositions dans le sens de l'intérêt des services et des agents.

En conclusion de cette CAP, l'administration nous informait de la sortie de la circulaire relative à la campagne de notation 2010 et de sa demande aux services financiers pour pouvoir recruter un nombre conséquent de PTP au moyen de la liste complémentaire des concours CAS 2010. Ce sera bien volontiers !

Joël Colchen

Affectation des professeurs de sport sortants du concours

Mlle BARBIER Jessica - CTR - Handb. - Drjcs Hte Normandie
M. BAUDU Etienne - CTR - Canoë-kayak - Drjcs Alsace
M. BAZIN Patryce - CTN - Canoë-kayak - Drjcs Ile de France
M. BENSALI Mehdi - CTN - Taekwondo - Drjcs PACA
M. BERGERON J-François - CTR - Tennis - Drjcs Rhône-Alpes
M. BOMMIER Timothée - CAS - Ddcsp de l'Allier
M. BORDE Mickael - CAS - Ddcs du Val-de-Marne
Mme CHAUVOT BASSET A-Marie - CTR - Gym - Drjcs Languedoc-R.
M. CHOTEAU Pascal - CAS - Ddcsp de la Dordogne
M. CORLOSQUET - Jean-Marie - EN - Escrime - Maintien sur PO
M. CORNELOUP Mathieu - CAS - Ddcsp de la Marne
Mlle CROTTÉ-BRAULT Gwenaëlle - CAS - Ddcs du Loiret
Mlle DELZENNE Amélie - CAS - Drjcs Nord-Pas de Calais
M. DURGUERIAN Alexandre - CTR - Haltéroph. - Drjcs Nord-P.
Mlle FANJAT Tiffany - SHN - Karaté - INSEP
Mme FONKENELL Valérie - CAS - Ddcsp de la Meuse
M. GANGATE Hosman - CAS - Ddcsp de la Haute-Marne
M. GARDON Jérôme - CTR - Rugby à 15 - Drjcs P.A.C.A.
Mlle GIRAN Anne-Laure - CAS - Ddcs de l'Oise
M. GOHIER Maxime - SHN - Canoë-kayak - INSEP
M. GOISSET Maxime - SHN - Aviron - INSEP
Mlle GONDRAN Ludivine - CAS - Ddcsp de l'Orne
M. GUENOT Christophe - SHN - Lutte - INSEP
M. GUINDEUIL Dominique - CAS - Ddcs de l'Essonne
M. GUITTON Frédéric - CTN - Roller-skating - Drjcs Aquitaine
M. HUSS Alexandre - CTR - Aviron - Drjcs Centre
M. JANUEL Nicolas - CTN - Montagne-escalade - Drjcs Ile de Fr
M. JULIEN Yann - CTR - Basket Ball - Drjcs Rhône-Alpes
Mlle LABEAU Audrey - SHN - Natation - Drjcs Ile de France
Mlle LADEVEZE Isabelle - CTR - Lutte - Drjcs Hte Normandie

Mlle LAISSUS Emilie - CTN - Sport adapte - Drjcs Bretagne
M. LE METAYER Max-Aurelien - CTR - Voile - Drjcs Bretagne
M. LE PECHOUX Erwann - SHN - Escrime - INSEP
M. LEROY Benjamin - CAS - Ddcs du Calvados
M. LIEUX Romain - CTN - Triathlon - Drjcs Ile de France
M. LIEVREMONTE Olivier - CTR - Rugby XIV - Drjcs Poitou-Ch
M. MACIEJEWSKI Hugo - CTN - Aviron - Drjcs Ile de France
M. MAHEO Mickaël - CTN - Golf - Drjcs Ile de France
M. MANRY Gaël - CTR - Gymnastique - Drjcs Bretagne
M. MINIER Frédéric - CAS - Ddcsp de la Nièvre
M. MONJARET Marc - CAS - Drjcs Centre
M. MOUTON Jonathan - CTR - Handball - Drjcs Centre
Mme NONY Valérie - CAS - Drjcs du Limousin
M. PAIRE Thomas - CTN - Tennis - Drjcs Ile de France
M. PETRINGER Patrice - chargé de mission - C.R.E.P.S. de Vichy
M. PINGEON Stéphane - CAS - Ddcs de Saône-et-loire
M. PREVOST Nicolas - CTN - Football américain - Drjcs Ile de France
M. REBUFFET GIRAUD Hugo - CTN - Roller-sk. Drjcs Rhône-Alpes
M. RICHARD Rémy - CTN - Ski - Drjcs Rhône-Alpes
M. SAJAT Nicolas - CTN - Squash - Drjcs Ile de France
Mlle SINGLA Amandine - CAS - Ddcs des Yvelines
Mlle SOYER Anne - CAS - DDCSP du Tarn
M. TAHOURI Mustapha - CTN - Boxe - DRJSCS Ile de France
M. TARLÉ Grégory - CTN - Hockey sur glace - DRJSCS Picardie
M. TERRYNN Herman - CTN - Cyclisme - DRJSCS Picardie
Mlle THINEY Gaétane - CTN - Football - DRJSCS Ile de France
M. TOPANDE-MAKOMBO Gilles - CTR - Tir à l'arc - DRJSCS Nord-Pas de C.
M. WYSS Eric - CTN - Vol libre - DRJSCS Languedoc-Roussillon
M. XIBERRAS Julien - CAS - DRJSCS Champagne-Ardenne

Apprendre à vous battre ...

Le SNAPS, votre syndicat, est là pour cela !

Le SNAPS, syndicat historique des personnels techniques et pédagogiques de l'actuel secrétariat d'État chargé des sports, souhaite la bienvenue aux nouveaux professeurs de sport promotion 2010.

L'obtention du professorat de sport n'est pas la conclusion d'un parcours de formation débouchant sur un long fleuve tranquille, mais l'entrée dans un corps original et une vie de combat... qui sera, à n'en pas douter, trépidante pour ceux qui accepteront les défis et conflits que la défense de nos missions nécessite.

La conviction professionnelle de ses mandants et la pugnacité de vos représentants ont inscrit le SNAPS dans le paysage sportif français comme un interlocuteur respecté et l'un des tout premiers défenseurs de l'organisation partenariale du sport français, surnommée 3^{ème} voie... sans laquelle nous n'existerions pas.

Le SNAPS, en fusionnant dans les années 80 les différents syndicats des CAS, CT et formateurs de l'administration jeunesse et sports, a réussi à s'affirmer comme leur représentant de référence et à obtenir la création des corps de professeur de sport en 1985 et conseiller technique et pédagogique supérieur (notre agrégation) en 2004.

En tant que sportif dans l'âme, les incertitudes du lendemain ne nous ont jamais empêchés de nous battre pour nous préserver un avenir « technique et pédagogique », ce que personne n'a fait à notre place et ne fera demain à votre place.

Nous nous battons, aujourd'hui, pour la concrétisation d'un grand ministère du sport - regroupant les prérogatives actuelles du secrétariat d'État aux sports et des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sur le champ concerné (mandat adopté lors du congrès 2010 du SNAPS) - afin de stopper les errements du rapprochement avec la santé et la « préfectorialisation » des services dans le cadre des vagues successives de la RGPP.

Jean Paul Krumbholz



Qui sommes - nous ?

Le SNAPS est de loin le premier syndicat représentatif de jeunesse et sports.

Cette position lui confère un rôle déterminant dans la défense et la promotion des personnels, des services et des établissements.

Syndicat historique de jeunesse et sports, créé par des conseillers sport pour des conseillers sport, le SNAPS est principalement préoccupé par « le monde de la jeunesse et des sports ».

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 de jeunesse et sports. Il syndique plus de 20 % des « cadres techniques et pédagogiques sport » qui représentent eux-mêmes plus de 50 % des effectifs de jeunesse et sports. Ses adhérents sont toujours plus nombreux (673 en 2009). Le SNAPS a recueilli 76 % 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 en charge de la jeunesse et des sports.
- 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 « 3^{ème} voie ».

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.

• 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 a obtenu que le concours interne de CTPS s'articule autour de la notion de reconnaissance des acquis professionnels

• 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 a obtenu l'annulation en justice du PPP (Partenariat Public Privé) qui conduisait à une « privatisation rampante » de l'INSEP.

Syndicat réformiste

• Le SNAPS se bat pour le maintien d'un service public des APS et l'augmentation des moyens humains et financiers du Ministère en charge de la jeunesse et des sports.

• Syndicat réformiste, le SNAPS participe activement à toutes les négociations sur l'avenir de notre département ministériel

• Parce qu'ils pensent qu'il faut savoir s'opposer, mais aussi pouvoir proposer, les élus du SNAPS font des propositions concrètes qui s'appuient sur des analyses objectives de la réalité quotidienne de nos missions.



Les revendications du SNAPS

Le SNAPS considère la dimension éducative des APS comme l'enjeu dominant de leur mise en œuvre et revendique en conséquence la tutelle sur le sport par une structure ministérielle assumant la responsabilité éducative de l'État.

Le SNAPS se positionne pour :

- ☞ **l'impulsion d'une politique nationale ambitieuse** qui garantisse partout l'accès à une pratique sportive de qualité pour tous et sous toutes ses formes ;
- ☞ **le maintien de l'organisation actuelle du sport français**, dans un cadre partenarial renforcé entre l'État, les fédérations sportives et les collectivités territoriales ;
- ☞ **le renforcement des équipes de cadres techniques et pédagogiques d'État** sur l'ensemble du territoire, au plus près des acteurs et des pratiques :
 - recruter massivement des professeurs de sport et des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs pour concrétiser la volonté ministérielle de politiques publiques sportives ambitieuses ;
- ☞ **Une action territoriale de l'État repensée :**
 - affecter tous les CTP du secteur du sport auprès soit des directeurs régionaux de la jeunesse et des sports, en tant qu'autorités académiques, soit des directeurs des établissements nationaux du ministère chargé des sports ;
 - mutualiser les compétences des services déconcentrés et des établissements par la mise en place d'équipes techniques régionales, tant dans les domaines du développement que de la formation.
- ☞ **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 en recourant prioritairement aux compétences des personnels techniques et pédagogiques ;
 - renforcer la collaboration avec l'université et favoriser la mise en œuvre de passerelles.
- ☞ **Des missions conformes à notre vocation et à nos statuts :**
 - réinvestir les missions techniques et pédagogiques du ministère chargé des sports, qui, seules, légitiment sa politique éducative, valident ses objectifs et justifient son existence ;
 - repositionner les missions de tous les CTP sport sur la promotion du sport pour le plus grand nombre, le développement du sport de haut niveau, la formation des cadres ;
 - refuser toute mission hors du champ des APS.
- ☞ **Une organisation améliorant nos conditions de travail :**
 - garantir aux cadres techniques et pédagogiques sport leur autonomie dans l'exécution des missions qui leur sont confiées par l'intermédiaire d'une lettre de mission ;
 - leur délivrer un ordre de mission permanent sur la région ou le territoire national suivant les missions qui leur sont confiées ;
 - leur garantir les moyens nécessaires pour réaliser leurs missions de travailleurs itinérants.
- ☞ **une gestion moderne des ressources humaines** vis-à-vis des cadres techniques et pédagogiques, grâce à :
 - un projet de service auquel ils contribuent ;
 - une lettre de mission, arrêtée par le DRJS sur la base des propositions du cadre technique et pédagogique ;
 - un bilan annuel « contextualisé » des actions réalisées ;
 - une relation hiérarchique directe avec le DRJS.

☞ **Une formation continue** qui garantisse à chacun le meilleur développement professionnel et personnel.

Voir aussi le texte de la Motion Générale dans SNAPS INFO N° 71, disponible sur <http://snaps.unsa-education.org>



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 collègues abusivement transformés en agents de bureau ...

Le monde est en chan-

gement 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 socio-culturel 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 »

tégration 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 ».



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'in-

Mieux que surveiller et punir, former et convaincre

Le Ministère en charge des Sports 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'associa-





tion 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 particulier, le professeur de sport voit les conditions d'exercice de ses fonctions (qui ne sont pas laissées 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

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 travail⁽¹⁾.

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.



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'objectif.

Le contrôle de son activité s'effectue à partir d'un bilan annuel des actions réalisées et d'un entretien individuel avec son directeur.





Formation professionnelle tout au long de la vie

Nouvellement nommés professeurs de sport stagiaires vous allez pouvoir bénéficier à l'issue de votre année de formation statutaire (de 360h plus ou moins 90h) des offres de formation qui vous seront proposées dans le cadre du plan national de formation (PNF) et des plans régionaux (PRF) mis en œuvre dans le cadre du MSJS. Vous pourrez aussi accéder aux formations mises en place dans le cadre de la récente plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH (Gestion des ressources humaines) rattachée au SGAR.

Depuis la réforme de la FPTLV nous ne sommes plus dans une logique de « droits ouverts » mais dans celle d'une « négociation » avec le chef de service ou son représentant à partir d'un entretien annuel de formation. Ces entretiens sont une des clefs de la réussite de cette réforme à condition d'être bien menés par ceux qui en ont la charge et bien compris et préparés par les bénéficiaires.

C'est en vous rapprochant de votre **conseiller régional de formation** (CRF) chargé de la mise en œuvre des plans régionaux que vous trouverez réponse aux questions que vous vous poserez dès la fin de votre formation statutaire. Il y a un CRF par région.

Les textes sur la réforme sont disponibles sur le « site Intranet » du MSJS à l'adresse suivante : <https://intranet.jeunesses-social.sante-sports.gouv.fr/> à la rubrique « Ressources humaines » puis « formation ». Une présentation par votre CRF préalable à une lecture plus

approfondie de ces textes vous aidera dans votre démarche de compréhension de la réforme.

De façon très succincte la réforme se traduit par 3 éléments qui la structurent :

1 - Une nouvelle typologie des actions de formation classées en 3 catégories :

- ◆ T1 : il s'agit d'action de formation à caractère obligatoire pour accéder à un emploi ou assurer l'adaptation immédiate au poste de travail. Ces actions se déroulent exclusivement sur le temps de travail.
- ◆ T2 : ces actions sont liées à l'évolution prévisible des métiers. Elles se déroulent sur le temps de travail. Elles peuvent aussi se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 50h pouvant être prises en charge.
- ◆ T3 : ces actions concernent le développement des compétences des agents ou l'acquisition de nouvelles compétences. Elles se déroulent aussi sur le temps de travail mais peuvent aussi avoir lieu hors du temps de travail dans la limite de 80h pouvant être prises en charge.

2 - Des outils au service de la carrière et de la promotion des agents :

- ◆ L'entretien de carrière après 5 ans d'ancienneté
- ◆ Le bilan de carrière après 15 ans
- ◆ Le bilan de compétences après avoir exercé 10 ans et bénéficiant d'un congé de 24h.

- ◆ La période de professionnalisation en alternance et sur une durée maximum de 6 mois
- ◆ La préparation aux examens et concours
- ◆ La validation des acquis de l'expérience (VAE) avec aussi un congé de 24h
- ◆ La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) comme nouveau critère de recrutement aux concours et dans le cadre des promotions internes.

3 - Le droit individuel à la formation (DIF)

Ce nouveau droit d'une durée de 20 heures par an et par agent est cumulable sur 6 ans et mobilisable à l'initiative de l'agent avec l'accord du chef de service. Il peut être utilisé pour des actions de type T2 ou T3 ou dans le cadre de certains dispositifs en complément des droits à congés tels que la préparation aux concours ou examens, la VAE, le bilan de compétences par exemple.

Le SNAPS vous propose ses services au-delà d'une présentation nécessairement limitée dans le cadre de ce bulletin spécial et tient à rappeler qu'en dehors de ces nouvelles dispositions dont l'objectif est **de favoriser les départs en formation**, il existe un droit à formation de 5 jours par an pour les personnels techniques et pédagogiques et à leur initiative fixé par instruction n° 02-045 du 19 février 2002.

Alain Jehanne



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 champ 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 relève 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 re-

noncement 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 envisagées⁽¹⁾. 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 profession-

nelle 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 PAP⁽²⁾ (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 exclusive au programme sport de la LOLE.

Élaborer un plan d'action

- ✓ Proposer des actions pour un volume global de 1607 heures ;
- ✓ définir des objectifs dont la mise en œuvre relève des missions du corps (formation, conseil et expertise, développement...);
- ✓ concevoir un échéancier ;

1/ Formation continue comprise

2/ Projet annuel de performance (Lolf)



- ✓ 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 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

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 2000-815 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 1607 heures maximum.
- Ils sont tenus de fournir chaque année, à leur chef de service, un bilan des actions réalisées.

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 préredigé... on n'est jamais aussi bien servi que par soi-même.

☞ Le volume d'action proposé s'appuie sur un « devis temps » chiffré en heures et non en pourcentage 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⁽¹⁾:

- 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 « les secrets du bulletin 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);

1 - Les textes référencés dans cet article sont présents dans la rubrique - Textes réglementaires - sur le site du SNAPS.

- 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 2^{ème} 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;
- 3^{ème} 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 pris 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) 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'à 3 ans de l'enfant.

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 peuvent, après avis du CTP local, être soumis à régulation compte tenu des nécessités de service, mais ne peuvent être utilisés que par semaines complètes...

Soit un total de 46 jours maximum.

À noter que les professeurs de sport disposent également 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 (1er septembre – 31 août) peuvent être versés sur un compte épargne temps dans la limite de 26 jours par an. Ces jours peuvent être utilisés par période de 5 jours ouvrés minimum. Si en fin d'année civile, le seuil est supérieur à 60 jours, vous devez opter soit pour la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle, soit pour une indemnisation, soit pour un maintien sur le compte épargne temps dans les conditions ... (voir article page 27).



Situation du fonctionnaire:

- Perte des droits à la rémunération 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.

i) Temps partiel thérapeutique

Peut-être accordé à l'issue de 6 mois consécutifs d'arrêt maladie pour une même affection, ou d'un congé de longue maladie ou de longue durée, après avis du comité médical compétent.

- au moins égal au mi-temps;
- période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an;
- intégralité du traitement maintenu.

j) Congé de formation professionnelle

Conditions:

- Avoir accompli au moins 3 années de services effectifs;
- Suivre une formation agréée par l'État ou préparer des concours administratifs.

Modalités d'octroi:

L'administration réserve 0,20 % de la masse salariale brute du Ministère concerné aux congés de formation. Elle peut reporter la demande, mais report et refus doivent être motivés.

- Durée: minimum 1 mois, 3 ans au maximum sur la carrière, en une ou plusieurs fois.

- Droits: tous les droits liés à l'activité (avancement, congés, protection sociale, retraite).
- Traitement: indemnité égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence.
- Réintégration: l'administration peut ne pas réintégrer le fonctionnaire dans le même poste qu'il occupait.
- Obligation: engagement de rester au service de l'État pour une durée égale à 3 fois la durée de perception de l'indemnité, sous peine de remboursement.

k) Congés issus de la réforme de la formation professionnelle

- 24 heures pour bilan de compétences;
- 24 heures pour validation des acquis de l'expérience.

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 groupement 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 et/ou évaluation prévues par les textes régissant son corps d'accueil.

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.

Les règles ont été récemment modifiées afin de faciliter la mobilité d'une fonction publique à une autre (Voir la loi 2009-972 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique).

a) Définition

« Situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir ».

b) Mise en œuvre

- nécessite l'accord du fonctionnaire
- nécessite une convention entre l'administration et l'organisme d'accueil
- donne lieu à remboursement à l'État de la rémunération sauf dérogation pour certains types d'organismes.

c) Organismes auprès desquels peuvent être mis à disposition les fonctionnaires

- administrations de l'État et leurs établissements publics;
- collectivités territoriales et leurs établissements publics;
- établissements de la fonction publique hospitalière;
- organismes exerçant des missions de service public;
- organisations internationales intergouvernementales;
- États étrangers.

d) Autres modalités et conditions d'application.

- durée maximale de 3 ans renouvelable;
- possibilité d'une mise à disposition à temps partagé entre plusieurs organismes.

LA DISPONIBILITÉ

a) Définition:

« C'est la position du fonctionnaire qui placé hors de son admi-

nistration, 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;
- pendant la durée de son mandat au fonctionnaire qui exerce un mandat d'élu local.

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 traitement, avancement et retraite dans son corps d'origine. La réintégration est prononcée de plein droit à la première vacance sur un emploi correspondant à son grade.

c) Durée:

5 ans maximum renouvelables.

Daniel Gaime
Stéphane Passard



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 sein du département ministériel.

LIBELLÉ

Nom de l'administration gestionnaire de votre paye.

MIN.

Code du ministère de rattachement.

NUMÉRO ET CLÉ

Numéro INSEE, de sécurité sociale ou NIR 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, 593475 € au 1/07/2009) qui détermine votre traitement brut mensuel.

NBI

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité 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. A noter, qu'une quotité à 80% est rémunérée à 85,7% et qu'une quotité à 90% es rémunérée à 91,4%.

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 de rémunération 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 choisir d'augmenter les salaires des fonctionnaires soit par l'augmentation de la valeur du point, soit par l'attribution de points d'indice supplémentaires.

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.

- 1 enfant : 2,29 €/mois
- 2 enfants : 10,67 €/mois + 3 % du traitement brut,
- 3 enfants : 15,24 €/mois + 6 % du traitement brut,
- au-delà du 3^{ème} et par enfant en plus : 4,57 € /mois + 6 % du traitement brut.

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 (Île de France) : 3 % du traitement brut

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

Zone 3 : 0 %

IND. SUJÉTIONS 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) soit 7,85% du traitement indiciaire brut.

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 ! (5,1% est déductible et 2,4% non déductible).

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. LA CRDS est non déductible.

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 pension civile (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. Elle est égale à 2,5% des revenus bruts (traitement indiciaire + primes et indemnités).

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.

Daniel Gaime
Stéphane Passard

BULLETIN DE PAIE		A 2010	
NOM, Prénoms		N° de paie	
N° de paie		N° de paie	
TRAITEMENT BRUT	3 347,00		
IND. RESIDENCE	33,47		
IND. SUJETIONS DIV	4 215,00		
RETENUE PC	263,54		
C.S.G.	251,25		
CRDS	16,73		
COTIS OUVR RAFF	167,85		
CONTRIBUTION SOLIDARITE	33,47		
MGEN	83,63		
TOTAL CHARGES PATRONALES	1 000,00		
NET A PAYER	2 347,00		



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, un petit lexique de l'avancement et de la notation.

Vous retrouverez par ailleurs, en page 31 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 échancier préétabli pour chaque corps de fonctionnaires.

La classe normale des professeurs de sport comporte onze échelons, la hors classe 7. (voir page 31)

Avancement différencié

L'avancement différencié est censé 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 31). 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 4^{ème} échelon, seuls les collègues ayant la note maximale de leur échelon peuvent bénéficier d'un avancement accéléré (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 1^{er} 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 (généralement en février).

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 et instruction 09-086 JS du 2 juillet 2009.

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 chef de service. 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.



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 2009 statuera sur l'avancement des agents promouvables dans la période de promotion (année N: 1er septembre 2009 – 31 août 2010) sur la base de la note 2009 (année N-1: 1er septembre 2008 au 31 août 2009).

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 ».

Classe normale			
Ech.	Insuf.	Bien	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
Hors Classe			
	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⁽¹⁾, 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 organisations 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'arguement: soit en démontrant une injustice, soit en mettant en évidence une incohérence entre les « cases » cochées, l'appréciation littéraire 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...).

¹ - Voir la circulaire 09-086 pour la définition du chef de service



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 (voir page 31).

À chaque échelon correspond un indice, et à chaque indice un traitement (voir « Les secrets du 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 01/09/2009, vous devriez passer au 2^{ème} échelon au 01/12/2009 et au 3^{ème} échelon au 01/09/2010.

Par exemple, la validation de 12 mois de services vous permet de passer au 3^{ème} échelon dès le 01/09/2009.

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

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 32).

Stéphane Passard



LES REVENDEICATIONS DU SNAPS POUR L'ANNÉE DE STAGE

Si l'esprit de l'instruction ministérielle 09-090 JS est globalement 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 1000 postes budgétaires que nous avons perdus en quelques années et des nombreux départs programmés ne permet pas de bonnes conditions de formation.

Nous exigeons :

- ☞ que l'année de stage des lauréats soit réorganisée, pour une formation professionnelle en relation avec les missions statutaires du corps qui leur permette d'acquérir une culture professionnelle la plus ouverte possible, tout en prenant mieux en compte leurs centres d'intérêts professionnels;
- ☞ que les stagiaires soient placés sous l'autorité du chef d'établissement en charge de leur formation initiale, afin que leur soit proposé un véritable parcours de formation professionnelle leur permettant de découvrir, avec un tutorat effectué par des agents du même corps, tous les aspects du métier;
- ☞ que ces nouveaux collègues ne soient affectés définitivement qu'à l'issue de l'année de stage.



Valider vos services antérieurs

Vous êtes nombreux à avoir déjà travaillé avant d'accéder au corps des Professeurs de sport. Il faut savoir que tous les services accomplis comme agent non titulaire de droit public (contractuel, vacataire, etc... pour l'État, une collectivité, etc...) à temps complet, incomplet ou partiel vous ouvrent des droits :

1° - Le reclassement : (voir page 22)

En pratique vos mois voire vos années de services antérieurs (service national inclus) font l'objet d'une validation calculée sous forme de mois d'ancienneté supplémentaires. Vous êtes alors reclassé dans la grille indiciaire (page 31) avec plus d'ancienneté et parfois un gain d'échelon.

2° - La validation de trimestres de cotisation retraite.

Même si vous ne partez pas de sitôt à la retraite, la date à laquelle vous pourrez partir dépendra du nombre de trimestres de cotisation. La validation des services antérieurs vous permet de demander le « rachat » de trimestres entiers de cotisation supplémentaires, ce que vous devriez apprécier plus tard... Cette opération est facultative et c'est donc à vous de la demander. N'hésitez pas à faire réaliser ce calcul car cela ne vous engage à rien. Attention toutefois vous ne disposez que de **deux ans après la titularisation** pour le faire, et plus vous attendez plus c'est cher. Le rachat pourra être étalé dans le temps et les sommes versées seront déductibles de l'impôt sur le revenu.

À qui s'adresser ? Qu'il s'agisse du reclassement ou de la validation de trimestres de cotisation retraite, adressez-vous **dès maintenant** au bureau du personnel de votre service d'affectation.

Plus d'infos : Le guide pratique de la validation des services des non titulaires :

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

À lire également : le guide du rachat des années d'étude :

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

Stéphane Passard

mgen.fr

95% des cotisations acquises par la MGEN sont redistribuées pour les soins et les services rendus à ses adhérents.

C'est, de loin, le plus important des taux de redistribution pratiqués en France par les complémentaires santé.

C'est surtout la concrétisation de la solidarité et du non profit, que la MGEN doit aux 3,5 millions de personnes qu'elle protège.

95%

des cotisations reversées aux adhérents sous forme de prestations : bien plus qu'une mutuelle, la référence solidaire !

MGEN

MUTUELLE SANTÉ • PRÉVOYANCE • DÉPENDANCE • RETRAITE

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation nationale, n°775 695 399, MGEN Vie, n°441 922 020, MGEN FPA, n°440 393 598, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 991 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.



Vos commissaires paritaires

CAP des PROFESSEURS DE SPORT - classe normale

Franck BAUDE
Midi Pyrénées
CAS



Claude LERNOULD
Île de France
CTS



André PERROT
Midi Pyrénées
CAS

CAP des PROFESSEURS DE SPORT - hors classe

Joël COLCHEN
Île de France
CTN Natation



Vincent FAVREAU
Poitou Charente
CAS



Daniel GAIME
Auvergne
CAS

Michel LORBLANCHET
Auvergne
CAS



CAP des CADRES TECHNIQUES et PEDAGOGIQUES SUPERIEURS - classe normale

Jean-Paul KRUMBHOLZ
Île de France
CAS



Jean-François TALON
Île de France
CTS Voile

CETP des CADRES TECHNIQUES et PEDAGOGIQUES SUPERIEURS - hors classe



Carolle ANDRACA
Île de France
CTR Natation



Caroline CARPENTIER
Île de France
INSEP



Alain SARTHOU
Aquitaine
CAS

CAP des CONSEILLERS TECHNIQUES et PEDAGOGIQUES

Dominique ESNAULT
Île de France
CTN Tir





Nos publications



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.

<http://snaps.unsa-education.org> est le site officiel de notre syndicat. La première page vous informe des dernières nouvelles. En information, vous trouverez également les instructions concernant notre corps (appels à candidature,...) l'agenda des différentes CAP, le récapitulatif de tous les Flash Infos et SNAPS Infos. La rubrique Vie pratique contient de nombreux textes ayant trait à notre activité ainsi que des informations sur la notation, l'avancement et les traitements. Les coordonnées des secrétaires régionaux, des élus nationaux et des commissaires paritaires sont également accessibles sur cet espace.

Dans l'espace réservé aux syndiqués, vous trouverez comment élaborer votre contrat d'objectifs, une foire aux questions, des infos plus spécifiques aux syndiqués.



Flash Infos n° 08-13 3 juillet 2008

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

**Réduction générale
des politiques publiques
Comment sauver le SESJVA ?**

**Pour contrer la mort lente de nos missions, le SNAPS
revendique une réorganisation nationale du SESJVA
basée sur quatre principes clés**

Face aux attaques répétées dont notre périmètre professionnel est l'objet depuis une dizaine d'années, le SNAPS, tout en dénonçant les coupes budgétaires arbitraires (personnels et moyens) ne peut se résoudre à voir notre département ministériel disparaître ou s'engher dans les tâches administratives étrangères à notre cœur de métier. C'est pourquoi nous revendiquons :

Le maintien d'un CREPS par région

Le CREPS est donc la région l'outil essentiel pour la formation des cadres, la gestion du haut-niveau (entraînement et renouvellement de l'élite) et l'accueil des pratiquants. Sans être unique, il reste indispensable aux structures et disciplines sportives les plus modestes.

Le rattachement des missions et des PTP au niveau régional

Cette nouvelle répartition est paradoxalement la seule solution pour renforcer la spécificité et l'efficacité des missions éducatives, donc techniques et pédagogiques, au plus près des usagers. En effet, la RGP radicalisera à l'échelon départemental la polarisation sur les blocs « contrôle-réglementation » et « suivi administratif de la vie associative », deux missions étrangères au cœur de métier des PTP sport.

L'augmentation du nombre de Cadres techniques

Le partenariat institutionnel entre les fédérations sportives et l'État est actuellement l'aboutissement de notre département ministériel.

Une architecture de certification claire et coordonnée

Le partenariat SESJVA-fédération doit être affirmé sur la formation des cadres grâce à une délégation accrue aux fédérations sportives sur le niveau IV et la création de diplômes d'État disciplinaires de niveau III et II uniques délivrés par le ministre chargé des sports.

**Les cadres techniques et pédagogiques sont la richesse du SESJVA
Sauvons leurs missions !**





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 e-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 à Jeunesse et Sport;

☞ 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 Éducation 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



Adhérer ?

SNAPS Infos 84

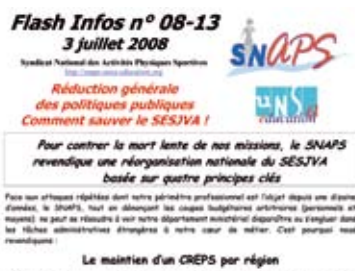
Devenir membre d'un syndicat ? C'est un acte de citoyenneté professionnelle responsable !
 C'est agir, participer au débat et à l'action ;
 c'est appartenir à une organisation solidaire ;
 c'est être informé des questions corporatives.

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

ÊTRE INFORMÉ RÉGULIÈREMENT

FLASH Infos

Lettre d'information diffusée
par mail aux syndiqués



SNAPS Infos

Trimestriel d'information



SITE INTERNET

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



CASDEN, la banque de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

Toujours négocier pour obtenir de bons taux ! C'est épuisant...

Moi, quand j'épargne mon taux d'emprunt baisse...

Ma banque est coopérative et je me sens en confiance.

casden
BANQUE POPULAIRE

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les enseignants et les personnels techniques et administratifs la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions.
Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

REJOIGNEZ-NOUS SUR WWW.CASDEN.FR OU CONTACTEZ-NOUS AU 826 824 400*
L'offre CASDEN est également disponible dans le Réseau Banque Populaire.



Syndicat National des Activités Physiques et Sportives

Bulletin d'adhésion 2011

(Période du 1^{er} septembre 2010 au 31 décembre 2011)

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



☐ M. ☐ Mme⁽¹⁾ ☐ 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 (2) Ces informations figurent sur votre dernier bulletin de paye (3) Merci de préciser votre situation

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

☐ par prélèvement automatique (*)

☐ par chèque(s) à l'ordre du SNAPS daté(s) du jour (Maximum 3)

(*) Joindre obligatoirement à votre bulletin d'adhésion :

- un relevé d'identité bancaire (RIB) ou de Caisse d'Épargne (RICE)
- le formulaire d'autorisation de prélèvement disponible auprès de votre secrétaire régional (page 32) ou en téléchargement sur <http://snaps.unsa-education.org> - Rubrique « se syndiquer ».

LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE EN PRATIQUE

- Votre cotisation 2011 sera prélevée en 3 fois si vous adhérez avant le 10/12/10 (janvier, mars, juin), en 2 fois avant le 15/02/11 (mars, juin), en 1 seule fois ensuite.
- Le renouvellement de votre adhésion est ensuite automatique. Toutefois, vous recevrez en octobre de chaque année un courrier vous indiquant de manière précise le montant de votre cotisation pour l'année suivante ainsi que l'échéancier de vos prélèvements.
- Un simple courrier ou un e-mail adressés au siège du SNAPS suffisent pour mettre fin à tous les prélèvements.

CONTRIBUER A L'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE 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 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)

VOUS ÊTES A LA RETRAITE ? LE SNAPS A BESOIN DE VOUS !

En continuant à soutenir le SNAPS, vous bénéficiez :

- d'une cotisation réduite à 40 % de votre dernière cotisation ;
- de la déduction fiscale de 66 % de votre cotisation sur le montant de votre impôt sur le revenu ;
- de l'envoi de 4 numéros du SNAPS Infos par an ;
- des activités amicalistes organisées par et pour les retraités.



CONSEILLER TECHNIQUE ET PÉDAGOGIQUE SUPÉRIEUR*

	Brut	INM**	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
4ème	HEA3	963	4436,79 €		276 €	CLASSE NORMALE					
4ème	HEA2	916	4220,25 €	1 an	264 €						
4ème	HEA1	881	4058,99 €	1 an	252 €						
3ème	1015	821	3782,56 €	3 ans	237 €						
2ème	966	783	3607,48 €	2 ans	225 €						
1er	901	734	3381,73 €	2 ans	210 €	HORS CLASSE					

PROFESSEUR DE SPORT*

	Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Choix	Grand choix	Cotisation SNAPS
7ème	966	783	3607,48 €		225 €	CLASSE NORMALE							
6ème	910	741	3413,98 €	3 ans	213 €								
5ème	850	695	3202,04 €	3 ans	201 €								
4ème	780	642	2957,46 €	2 a 6 m	183 €	11ème	801	658	3031,58 €				189 €
3ème	726	601	2768,96 €	2 a 6 m	174 €	10ème	741	612	2819,64 €	5 a 6 m	4 a 6 m	3 ans	177 €
2ème	672	560	2580,06 €	2 a 6 m	162 €	9ème	682	567	2612,32 €	5 ans	4 ans	3 ans	165 €
1er	587	495	2280,59 €	2 a 6 m	144 €	8ème	634	531	2446,45 €	4 a 6 m	4 ans	2 a 6 m	153 €
HORS CLASSE						7ème	587	495	2280,59 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	144 €
						6ème	550	467	2151,59 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	132 €
						5ème	510	439	2022,59 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	126 €
						4ème	480	416	1916,62 €	2 a 6 m	2 a 6 m	2 ans	117 €
						3ème	450	395	1819,87 €	1 an			114 €
						2ème	423	376	1732,33 €	9 mois			105 €
						1er	379	349	1607,93 €	3 mois			99 €

CHARGE D'ENSEIGNEMENT EPS*

	Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Cotisation SNAPS
5ème	966	783	3607,48 €		225 €	HORS CLASSE					
4ème	910	741	3413,98 €	4 ans	213 €						
3ème	850	695	3202,04 €	4 ans	201 €						
2ème	810	664	3059,22 €	3 a 6 m	192 €						
1er	741	612	2819,64 €	3 ans	177 €						
CLASSE EXCEPTIONNELLE						6ème	801	658	3031,58 €		189 €
						5ème	741	612	2819,64 €	3 ans	177 €
						4ème	645	539	2483,31 €	3 ans	156 €
						3ème	607	510	2349,70 €	3 ans	147 €
						2ème	569	481	2216,09 €	3 ans	138 €
						1er	538	457	2105,52 €	2 ans	129 €

NORMALE	Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Choix	Grand choix	Cotisation SNAPS
11ème	646	540	2487,92 €				156 €
10ème	608	511	2354,31 €	4 a 6 m	3 a 6 m	2 a 6 m	147 €
9ème	570	482	2220,70 €	4 a 6 m	3 a 6 m	2 a 6 m	138 €
8ème	539	458	2110,12 €	4 ans	3 a 6 m	2 a 6 m	129 €
7ème	504	434	1999,55 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	123 €
6ème	478	415	1912,01 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	117 €
5ème	449	394	1815,26 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	114 €
4ème	423	376	1732,33 €	2 a 6 m	2 ans		105 €
3ème	395	359	1654,01 €	1 a 6 m	1 an		102 €
2ème	366	339	1561,86 €	1 a 6 m	1 an		96 €
1er	306	297	1368,36 €	1 an			84 €

* cas particuliers: 50 % pour la 1ère cotisation au SNAPS - % du temps partiel - 40 % pour les retraités - autres cas = brut mensuel X 0,063 €

** Valeur de l'INM au 1er octobre 2009



Vos secrétaires régionaux

ALSACE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

AQUITAINE

M. Jean Louis MORIN
51 rue de Coulmiers
33400 TALENCE
port. 06 85 20 43 48
morintitou@aol.com

AUVERGNE

Mme Gaëlle SCHMITZ
13 rue St Benoît
43750 VALS PRES LE PUY
prof. 04 71 09 80 96
port. 06 61 11 63 15
schmitzprovost@gmail.com

BASSE-NORMANDIE

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

BOURGOGNE

M. Xavier LANCE
3bis Impasse Monnot Boissière
21370 PLOMBIERES LES DIJON
prof. 03 80 68 39 25
port. 03 80 68 39 01
xavier.lance@jeunesse-sports.gouv.fr

BRETAGNE

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

CENTRE

M. Mathieu DEPLANQUE
1 rue Paul Sougy
Appt. 343
45100 ORLEANS
prof. 02 38 77 49 00
port. 06 23 32 99 85
mathdep@hotmail.com

CHAMPAGNE

M. Frantz RALITE
15, rue de l'Église
51510 COOLUS
prof. 03 26 26 98 12
frantz.ralite@jeunesse-sports.gouv.fr

CORSE

M. Christian OSTY
10 parc belvédère
20000 AJACCIO
prof. 04 95 32 85 85
port. 06 22 89 04 68
christianosty@hotmail.com

COTE D'AZUR

M. Michel POU
Fort carré
Avenue du 11 novembre
06600 ANTIBES
port. 06 80 22 45 54
michel.pou@jeunesse-sports.gouv.fr

FRANCHE-COMTE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

GUADELOUPE

M. Florent ROSEC
DDJS
2 Boulevard maritime
97100 BASSE TERRE
port. 06 60 78 64 38
florent.rosec@jeunesse-sports.gouv.fr

GUYANE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

HAUTE-NORMANDIE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

ILE DE FRANCE

M. Raphaël MILLON
81 rue Barrault
75013 PARIS
prof. 01 40 77 56 66
port. 06 86 63 17 91
raphael.millon@drjscs.gouv.fr

LA RÉUNION

M. Jean-Yves MOREL
2, rue J. Fen Chong
Résidence Eden Roc
97419 LA POSSESSION
prof. 02 62 20 96 68
pers. 02 62 22 07 86
jymrun@wanadoo.fr

LANGUEDOC ROUSSILLON

M. Yves CABON
1 rue Victoire de la Marne
34000 MONTPELLIER
prof. 04 67 10 14 35
port. 06 80 05 43 96
cabonyves@orange.fr

LIMOUSIN

M. Fabrice DUBOIS
Le Bat Fût
87800 JANAILHAC
prof. 03 24 52 67 30
port. 06 86 93 30 59
fadubois@laposte.net

LORRAINE

M. Jean-Michel GEHIN
16, chemin de la croix de la Houblivière
88120 ROCHESSON
port. 06 83 64 72 87
jm.gehin@wanadoo.fr

MARTINIQUE

Mme Véronique FLAMAND
28 rue du Surf-Tartane
97220 LA TRINITE
prof. 0596 59 03 42
port. 06 96 83 05 96
veronique.flamand@jeunesse-sports.gouv.fr

MAYOTTE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

MIDI-PYRENEES

M. André PERROT
7, avenue du Maréchal Juin
46000 CAHORS
prof. 05 65 53 26 30
port. 06 70 81 33 74
ar.perrot@wanadoo.fr

NORD PAS DE CALAIS

M. Vincent LAVALLEZ
8 rue de la Source
59147 GONDECOURT
prof. 03 20 14 42 92
port. 06 18 08 51 31
vincentlavallez@free.fr

PAYS DE LOIRE

Mme Caroline JEAN
54 Rue de la Trémissinière
44000 NANTES
prof. 06 75 93 08 17
port. 06 61 82 39 53
caroline.jean@drjscs.gouv.fr

PICARDIE

Mme Marie-Hélène DELAFOLIE
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. Vincent FAVREAU
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

Mlle Caroline GAZELE
37 montée du Thoron
04510 AIGLUN
prof. 04 92 36 70 00
port. 06 08 05 03 20
caroline.gazele@jeunesse-sports.gouv.fr

RHONE-ALPES

M. Antoine LE BELLEC
13 avenue des Bruyères
Bât G02
26500 BOURG LES VALENCES
prof. 04 75 82 46 15
port. 06 88 16 31 45
lebellecantoine@yahoo.fr

POLYNESIE FRANCAISE

SNAPS
Maison du Sport Français
1, av. Pierre de Coubertin
75640 PARIS CEDEX 13
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org