



INFOS

Syndicat national des activités physiques et sportives

N°130

SEPT 2026

EDITO



Spécial entrants

Bienvenus chez vous

Bienvenus dans la grande maison des Personnels Techniques et Pédagogiques du Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

Le SNAPS vous adresse son magazine d'information sous un format « sortants de concours » pour vous accompagner dans vos premières démarches et dans la prise en main de vos postes, de vos missions.

Notre équipe est mobilisée au service de tous les professeurs de sport et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs.

Nos mandats permanents issus des motions votées par les représentants élus du SNAPS sont les suivants :

Préserver et développer nos missions techniques et pédagogiques.

Préserver et développer nos modalités d'intervention.

Préserver et améliorer notre statut de fonctionnaire de l'Etat.

Préserver l'existence d'un secteur ministériel dédié aux sports et développer ses ressources.

Préserver l'unicité du métier de PTP sport.

En ces temps perturbés, le SNAPS reste guidé par des valeurs qui sont les suivantes :

Le SNAPS se veut un syndicat corporatiste, réformiste, humaniste. Il s'efforce d'être combatif, performant, responsable et éthique. Il est aussi un acteur responsable et citoyen de la société civile. Aux côtés de ses partenaires, il est attentif aux grands enjeux sociétaux et au développement du sport. Il est membre de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes UNSA. Avec 20 autres syndicats d'agents publics chargés de missions éducatives, il compose la fédération UNSA-Education.

Vous trouverez dans ce numéro spécial des informations contextuelles, réglementaires et pratiques pour vos débuts aux côtés des collègues déjà en poste.

Philippe Bissonnet
Secrétaire Général du SNAPS

SOMMAIRE

SNAPS INFOS / n°130

Introduction

03

Qui sommes
nous ?

04

L'action
du SNAPS

05

Bien démarrer :
Valider votre activité
professionnelle
antérieure

06

Aides à
l'installation

07

L'année de stage

08

Votre
rémunération :

11

CAS, Formateurs :
élaborer ses
missions

18

CTS :
élaborer ses
missions

20

DOSSIER
Une mutuelle Santé
commune pour tous
les agents en 2026

22

DOSSIER
Bulletin d'adhésion
Repères financiers
pour adhérer

30

DOSSIER
Vos secrétaires
régionaux

32

Directeur de la publication: Philippe Bissonnet - Rédacteur en chef: Franck Baude - Collectif de rédaction: Franck Baude, Karine Chambonneau, Ezzate Cursaz, Philippe Bissonnet, David Obadia, Tony Martin
Crédits photos: Franck Baude, - Conception graphique et impression: Alpha Numériq' - Imprim'Vert ©2023-6324
Prix du n°: 3,81 € - Abonnement: 15,24 € - Dépôt légal septembre 2025- N° ISSN 1145 40 24
SNAPS-Infos - 75, rue du Père Corentin 75014 PARIS
Courriel: snaps@unsa-education.org - Site: <https://www.snapseducation.fr/index.php>

Points de repères

Ce numéro a pour ambition de vous donner des éléments concrets afin de faciliter votre arrivée au sein de notre ministère ; c'est une synthèse de quelques éléments et conseils qui, nous l'espérons, vous aideront à vivre sereinement votre année de stagiaire et vous préparer au mieux à votre carrière de titulaire.

Ça va sans le dire... ça va mieux en l'écrivant

Notre ministère est un ministère de missions et de réseau alors n'hésitez pas... allez au contact de vos collègues, de vos partenaires, de vos représentants ; échangez sur le sens du métier, l'environnement dans lequel vous allez évoluer, les expériences des stagiaires des années précédentes, les contraintes d'une année de stage en situation d'activité.

Gérer son temps pour réussir

Professeur de sport est un métier avec ses trois fonctions (Conseiller d'animation sportive, Formateur et Conseiller technique sportif) qui répondent toutes à la même attente : le service public du sport dans la limite de ses missions statutaires et des moyens dont il dispose.



Dans votre cas, ces moyens seront particulièrement impactés ; au-delà de la probable découverte d'un nouvel environnement professionnel (géographique et/ou statutaire), les contraintes temporelles liées aux impératifs

de l'année de stage (formation, diagnostic, échéances...) amputeront grandement votre temps disponible pour les missions du service, de l'établissement ou de la discipline ; il est donc inconcevable pour un stagiaire de reprendre l'ensemble des missions dévolues à un ETP de professeur de sport titulaire même si l'ensemble des structures ministérielles est depuis des années souvent en sous-effectif. Votre année de stage est une priorité autant pour vous que pour l'administration qui investit dans votre formation.

Dès lors, les premiers temps de diagnostic sont primordiaux pour choisir, proposer, planifier une année de stage réussie. Vous êtes à cette étape pleinement dans l'une des caractéristiques de votre métier détaillées en pages 14 à 17.

Comme tout sportif, une planification ne vaut que si elle est tenue, régulièrement évaluée et réajustée si besoin.

Des moyens de fonctionnement adaptés

Du fait de ses caractéristiques et de ses contraintes le métier de professeur de sport est défini comme nomade, assujéti comme le confirment les textes réglementaires **à un fonctionnement au forfait jour et pour les mêmes raisons hors de la logique du télétravail**. Cependant il nécessite de disposer des outils adaptés (ordinateur et téléphone portable, véhicules de service et Ordre de Mission permanent...).

Si toutes ces conditions sont réunies, la balle est dans votre camp et votre année de stagiairisation démarre sous de bons auspices.

Pour aller plus loin, le SNAPS, conseille et accompagne ses adhérents de manière individuelle depuis sa création.

Le SNAPS

Le SNAPS a choisi de fixer la cotisation (dont 66% sont déductibles des impôts : cf. page 26) des professeurs de sport stagiaires à un forfait de 45 euros pour la période du 1er septembre 2026 au 31 décembre 2027.

Qui sommes-nous ?

Le SNAPS est de loin le premier syndicat représentatif du Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

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

Ce rôle, le SNAPS l'assume activement au quotidien dans toutes les instances de débat et de décisions, au contact des institutions ministérielles (groupes de travail, CAP, etc.)

Ses représentants sont des femmes et des hommes issus des différents corps des PTP, qui croient profondément à la nécessité d'un service public du sport :

- ☞ Ils sont Professeurs de Sport (PS) ou Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs (CTPS)
- ☞ Ils sont Conseillers d'Animation Sportive (CAS), Formateurs (FO) ou Conseillers Techniques Sportifs (CTS)
- ☞ Ils œuvrent auprès des fédérations, des Ligues et Comités Régionaux, au sein des CREPS ou dans les services déconcentrés

Syndicat historique de jeunesse et sports, créé par des conseillers sport et pour les conseillers sport, l'action du SNAPS est essentiellement concentrée sur la défense des intérêts du microcosme de la Jeunesse et des Sports et de ses personnels.

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 « conseillers techniques et pédagogiques du sport » et veille à l'évolution du sport pour une société plus juste, plus humaine et plus solidaire :

- ▶ Il se bat pour le maintien d'un service public des APS et l'augmentation des moyens humains et financiers du ministère des sports.
- ▶ Il participe activement à toutes les négociations sur l'avenir de notre département ministériel.
- ▶ Les élus du SNAPS, savent s'opposer fermement aux mesures qui dénaturent ou mettent en danger le service public du sport, mais font aussi des propositions concrètes qui s'appuient sur des analyses objectives de la réalité quotidienne de nos missions.

Famille

Syndicat fédéré : le SNAPS, syndicat représentatif des « conseillers techniques et pédagogiques du 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 6ème aux dernières élections, elle regroupe plus de 305 000 adhérents autour d'un syndicalisme indépendant, humaniste, démocratique et décentralisé.

Syndicat représentatif

Le SNAPS est le représentant majoritaire des personnels techniques et pédagogiques (PTP) sport du ministère chargé des sports. Cette position lui confère la place de premier syndicat du ministère chargé des sports (les PTP sports étant majoritaires au sein du ministère avec plus de 50% des effectifs).

Comment mesure-t-on cette représentativité ?

Le SNAPS a obtenu lors des dernières élections :

- ▶ 3 sièges de titulaire sur 4 à la CAP des Personnels Techniques et Pédagogiques sur une liste conjointe UNSA/Education : SNAPS et SEP (syndicat de l'éducation populaire représentant les PTP jeunesse).
- ▶ Le SNAPS est également présent dans de très nombreux comités sociaux d'administration de notre champ (ministériel, administration centrale, académique, de région académique, d'établissements, de l'ANS, etc.) par l'intermédiaire de l'UNSA/Education ;
- ▶ L'UNSA/Education est la première organisation syndicale du MSJEPVA et l'UNSA du champ jeunesse et sports avec 8 sièges sur 15 ;
- ▶ L'UNSA/Education est souvent la première organisation syndicale dans les CSA spéciaux académiques ;

Les acquis du SNAPS

- ▶ Le SNAPS s'est victorieusement 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... sans cette victoire, il n'y aurait plus de ministère chargé des sports.

- ▶ Le SNAPS est le syndicat qui a obtenu la création du corps des professeurs de sport en 1985.

- ▶ Le SNAPS s'est battu pour un débouché de carrière, et a obtenu, en 2004, 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 et de l'expertise technique et pédagogique des APS.

- ▶ Le SNAPS a contribué à la mise en place d'un système d'évaluation plus équitable et plus clair pour les PS et CTPS.
- ▶ Le SNAPS est le syndicat qui a obtenu la fin de la limite d'âge au concours de professeur de sport et l'ouverture d'un concours dit de « 3ème voie ».

- ▶ Le SNAPS a obtenu la revalorisation des indemnités et la limitation de leur modulation... et leur attribution aux PS stagiaires.

- ▶ Le SNAPS est signataire du dernier grand texte d'orientation, en 2002, 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, favorable à un encadrement des APS de qualité, a obtenu une réécriture de l'article 43 de la loi sur le sport Aujourd'hui abrogée et introduit dans la section 1 du code du sport : Obligation de qualification (Articles L212-1 à L212-8). Il a d'ailleurs fortement contribué à l'élaboration de la version finale et du décret d'application.

- ▶ 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, sur la forme malheureusement pas sur le fond, l'annulation en justice du premier contrat de PPP (Partenariat Public Privé) qui a conduit à une « privatisation rampante » de l'INSEP.

Plus récemment, l'action du SNAPS a permis :

- ▶ La suspension de la réforme des CTS : affectation dans les fédérations des CTS envisagée par l'Etat;
- ▶ La nomination des CTS en DRAJES, maintenant ainsi une unité de corps au niveau régional entre CAS et CTS;
- ▶ La réouverture d'un concours de professorat de sport (fermé pendant deux ans) dès l'arrivée à la DGRH de l'éducation nationale puis l'augmentation du nombre de postes ouverts (de 20 à 80 en 2 ans);
- ▶ l'alignement sur les avancées obtenues par les enseignants concernant la fluidification des carrières;
- ▶ l'obtention d'une évolution significative du volume indemnitaire en contrepartie du passage à un RIFSEEP « bordé » afin d'en limiter les effets pervers.

Les sujets d'actualité

- ▶ Arrêter l'hémorragie de la suppression du nombre de postes, tous corps confondus, qui met en danger l'action publique du sport (120 postes supprimés en 2021).
- ▶ Défendre les missions techniques et pédagogiques des PTP, qui sont trop souvent réduites à peau de chagrin ou détournées sous prétexte de certaines politiques publiques qui n'ont pas grand-chose à voir avec le Sport .
- ▶ Proposer et exiger un véritable projet d'Etat pour le sport.
- ▶ Recentrer les missions et remettre le ministère des sports au cœur du système au lieu de l'affaiblir en déléguant des missions et leurs financements à d'autres acteurs ceci l'éloignant ainsi d'un service optimum que le service public doit à la population.

L'équipe du SNAPS

Les prochaines élections professionnelles destinées au renouvellement général des instances de dialogue social auront lieu du 03 au 10 décembre 2027. Les agents publics éliront leurs nouveaux représentants aux comités sociaux, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires. Pour que le SNAPS poursuive son engagement à vos côtés et tout au long de votre carrière, ces élections revêtent un caractère essentiel et vont nécessiter la participation de tous.

Valider votre activité professionnelle antérieure

En tant que professeur de sports stagiaire, vous commencez votre carrière à l'échelon 1 de la classe normale.

Cependant, si vous avez travaillé avant la réussite de votre concours, à compter du 1er septembre 2025, vous pouvez faire valoir votre activité professionnelle antérieure et accéder directement à un ou des échelons supérieurs, d'où un effet direct sur votre rémunération. On parle alors de reclassement.

Le reclassement

Les conditions

Être professeur de sport stagiaire au 1er septembre 2025, avoir effectué des services dans une ou plusieurs fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière)

Ou

Avoir travaillé dans le secteur privé.

Quand

Dès votre arrivée dans votre service d'affectation à compter du 1er septembre 2026.

Principe

Si vous n'êtes pas un fonctionnaire titulaire issu d'un corps de l'enseignement de l'éducation nationale, vos années professionnelles exercées avant la réussite au concours seront prises en compte pour l'ancienneté dans l'avancement d'échelon à hauteur des 2 tiers de leur durée.

Points de vigilances

Toutefois en fonction de votre parcours antérieur il peut y avoir quelques cas de figure répondant à des dispositions spécifiques. Chaque cas demande une étude attentive. Vous devez vous rapprocher de votre service RH de proximité.

La validation des services auxiliaires

Vos services effectués avant votre titularisation peuvent avoir aussi un impact sur votre future pension de retraite. C'est la validation des services auxiliaires, qui peut être pris en compte pour votre retraite.

Les conditions

Avoir effectué des services dans l'une des trois fonctions publiques, en qualité d'auxiliaire, de vacataire, de temporaire ou contractuel. Faire une demande écrite auprès de l'administration (votre service RH de proximité).

Quand

Possible dès votre titularisation, et le plus tôt possible. Il vous sera proposé un rachat des points retraite correspondant à ces périodes.

Points de vigilances

Le rachat se fait au taux en vigueur au moment de la prise en compte de votre demande. D'où la nécessité de le faire le plus tôt possible.

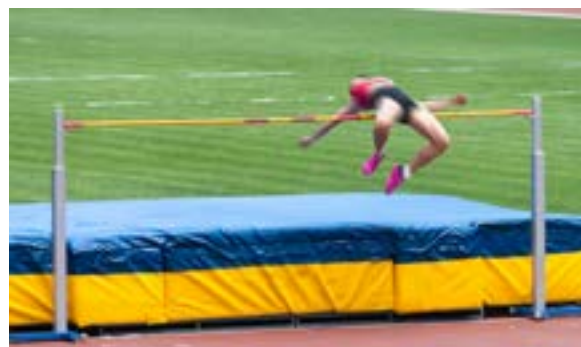
Si vous n'avez pas cotisé suffisamment et si vous

souhaitez augmenter le nombre de trimestres d'assurance validés pour la retraite vous pouvez, sous conditions, racheter des trimestres de cotisations pour années d'études en effectuant des versements.

Racheter des trimestres de cotisations pour années d'études

Les conditions

Avoir effectué des études supérieures ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme.



Quand

Dès votre titularisation.

Points de vigilances

Vous pouvez racheter entre 1 et 12 trimestres. Plus votre âge et votre traitement sont élevés au moment de votre demande, plus le montant des cotisations à verser est élevé.

À consulter :

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1049>

<https://ensap.gouv.fr/>

Décret n° 2023-729 du 7 août 2023 modifiant les conditions de classement du personnel enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale relevant du ministre de l'éducation nationale (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047942974/2023-09-08/>)

NB : ce dernier texte nécessitant des éléments précis que l'administration ne détiendra pas systématiquement, on peut imaginer qu'elle aura des difficultés à opérer les reclassements avant la fin de l'année civile... dossier à suivre avec attention.

L'équipe du SNAPS

Aides à l'installation :

Il existe au moins 2 cas : nouvelle installation ou changement de résidence. Vous rapprocher de votre DRH de proximité ou de votre service d'action sociale local.

Cas n°1

Les fonctionnaires civils stagiaires et titulaires de l'État, les magistrats stagiaires et magistrats, les agents recrutés sur la base de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, les agents recrutés par la voie du PACTE et les ouvriers d'État

- « Primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État, c'est-à-dire :
 - ☞ ayant réussi un concours de la fonction publique de l'État, ou ayant été recruté sans concours lorsque le statut particulier prévoit cette modalité ou encore ayant fait l'objet d'un recrutement dans la fonction publique de l'État soit sur la base de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, soit par la voie du PACTE ;
 - ☞ et disposant d'un Revenu Fiscal de Référence (RFR) inférieur ou égal à 28 047 € (une part fiscale) ou 41 383 € (deux parts fiscales).
- ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et disposant d'un Revenu Fiscal de Référence (RFR) inférieur ou égal à 28 047 € (une part fiscale) ou 41 383 € (deux parts fiscales) ;

La prestation « **d'Aide à l'Installation des Personnels de l'État** » (AIP) contribue ainsi à financer, dans le cas d'une location vide ou meublée, vos dépenses engagées.

Il s'agit d'une aide financière non remboursable pour le paiement du 1er mois de loyer (provision pour charges comprises) ainsi que des frais d'agence et de rédaction de bail, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

Les montants maxima de l'aide accordée varient en fonction de la situation du demandeur :

- 1500 € pour les agents résidant dans une commune relevant d'une « zone ALUR » au sens du décret n° 2013-392 du 10 mai 2013 ou pour les agents exerçant la majeure partie de leurs fonctions en quartiers prioritaires de la politique de la Ville
- 700€ dans tous les autres cas.

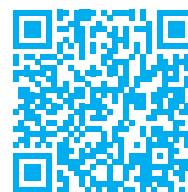
Le montant de l'aide versée ne peut être supérieur au montant des dépenses réellement engagées par l'agent.

Avantages de la prestation :

Avec « l'Aide à l'Installation des Personnels de l'État », vous pouvez recevoir une aide financière non remboursable.

Vous pouvez consulter la circulaire du 11 Août 2023 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État à partir du lien suivant ou via le QR Code ci-dessous.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45469>



Cas n°2

L'agent qui déménage à la suite de son affectation dans une nouvelle commune peut bénéficier, sous conditions, d'une prise en charge partielle de ses frais de déménagement.

La prise en charge des frais de changement de résidence comporte :

- une indemnité forfaitaire de changement de résidence destinée à couvrir les frais de transport du mobilier,
- et une indemnisation des frais de transport de l'agent et des membres de sa famille sur la base du transport le plus adapté à la nature du déplacement et du tarif le moins onéreux.

Les membres de la famille de l'agent pris en compte sont les personnes suivantes :

- Époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e)
- Enfants du couple de l'agent et enfants de son époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e)
- Enfants recueillis par l'agent ou son époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e) et à charge
- Ascendants de l'agent et de son époux(se) ou partenaire de Pacs non imposables sur le revenu.

L'équipe du SNAPS

Les textes de référence :

[Décret n° 2014-1751 du 30 décembre 2014 fixant la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements d'outre-mer, à Saint-Martin et en Polynésie française](#)

[Décret n° 2014-1750 du 30 décembre 2014 fixant la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains](#)
[Aide à l'Installation des Personnels de l'État](#)

L'année de stage : entre vigilance et performance !

Chers collègues, vous venez d'intégrer le corps des professeurs de sport, voire des CTPS pour quelques-uns d'entre vous. Vous êtes désormais PTP stagiaire. C'est tout à la fois, une chance, un honneur, une responsabilité, et une charge. Une chance car ce métier va vous offrir de nombreuses possibilités d'épanouissement professionnel. Un honneur car vous intégrez une corporation reconnue, voire prestigieuse. Une responsabilité car vous devez désormais prendre une part importante dans la mise en oeuvre des politiques publiques de développement du sport. Mais aussi une charge car l'année que vous vous apprêtez à vivre exige un travail très conséquent.

En fonction de votre recrutement, le contenu de votre formation sera différencié.

Le contenu de cette année de stage – également appelée « année de formation professionnelle statutaire » – va dépendre de votre mode de recrutement :

1. Si vous avez été recruté par concours ou si vous êtes une personne en situation de handicap recrutée par la voie contractuelle vous aurez la qualité de fonctionnaire stagiaire et vous devrez suivre une formation initiale statutaire (FIS).
2. Si vous êtes un agent titulaire recruté par la voie de la liste d'aptitude ou un fonctionnaire détaché dans un des corps de la jeunesse et des sports vous devrez suivre une formation d'adaptation à l'emploi (FAE).

Certains points varient en fonction de l'une ou de l'autre formation suivie.

Ainsi, dans le premier cas, le temps dédié au suivi du cursus de formation organisé par l'opérateur de formation est fixé à 40 % au minimum de l'année de formation contre 20 % dans le deuxième cas.



Notons également que dans le cadre de la FAE, les professeurs de sport n'ont pas à mener d'action à conduire en responsabilité (ACR).

Concernant les CTPS, précisons également qu'ils devront produire un rapport d'étude collective de cas (RECC) et non un ACR.

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à vous reporter à l'article du BO « Organisation de la formation professionnelle statutaire des agents relevant des corps spécifiques de la jeunesse et des sports »



Une charge de travail importante

Notre premier conseil consiste à vous préparer à cette charge. Vous devrez participer à de nombreux regroupements et stages et en assimiler le contenu. Vous devrez préparer les différentes étapes de votre stage : entretiens, dossiers, etc. Vous devrez aussi mener une action en responsabilité sur laquelle vous serez évalué et faire la démonstration qu'elle vous a permis de mobiliser des compétences parfois encore en cours d'acquisition. Enfin, vous devrez faire face aux sollicitations de votre service d'affectation : même si votre hiérarchie doit préserver les conditions de réalisation de votre stage, vous serez très vraisemblablement sollicité pour remplir d'autres missions.

Circonscrire vos missions

C'est pourquoi, la première vigilance consiste à circonscrire vos missions, autant que faire

se peut, à la stricte réussite de votre stage. C'est votre objectif de l'année ! Comme tout fonctionnaire, vous êtes placé sous l'autorité du chef du service dans lequel vous êtes affecté. C'est votre supérieur hiérarchique : le Directeur des Sports pour les CTS en contrat PO/HN, le DRAJES pour les CTS et les CAS en direction régionale, le conseiller du DASEN pour les PTP en direction départementale, le directeur de l'établissement pour les PTP affectés en établissements publics. Votre hiérarchie ne doit pas vous imposer des tâches qui excèdent votre action en responsabilité et vos sessions de formation, sous peine d'accroître excessivement la charge de travail et les risques d'échec ou psycho-sociaux. Votre hiérarchie devra veiller à adapter les missions qui vous seraient confiées en cohérence avec les actions menées dans le cadre de votre année de stage. Il conviendra cependant de distinguer votre supérieur hiérarchique des différents acteurs qui vous accompagneront durant votre année de stage.

Pour préserver toutes vos chances de réussite, veillez à ce que vos prises de responsabilité soient très progressives. Une montée en charge trop brutale est souvent synonyme de grosses difficultés et régulièrement liée à une charge de travail excessive ou mal répartie dans le service. Les stagiaires en sont parfois les victimes, la hiérarchie ne trouvant d'autre solution que de leur imposer des missions ou des responsabilités inappropriées, généralement avec un niveau d'exigence maximal et un soutien minimal...

Les acteurs de la formation

Heureusement, vous n'êtes pas seul. Plusieurs acteurs doivent vous accompagner :

- **Le directeur de stage** : ce sera le DRAJES (ou le DS si vous êtes affecté à la direction des sports au ministère). Il sera votre autorité de référence pour la conduite de votre stage. Vous devrez suivre ses prescriptions. Mais il sera aussi l'autorité vers laquelle vous vous tournerez en premier en cas de difficulté. Si vous êtes affecté au niveau régional, il est aussi votre supérieur hiérarchique, ce qui simplifie les choses. Ce n'est pas le cas si vous êtes affecté au niveau départemental.
- **Le maître de stage** : il est souvent le coordonnateur de l'équipe que vous formez avec les autres PTP de votre service. (responsable du pôle sport en DRAJES, chef de SDJES en DSDEN, chef de département de l'établissement). Mais en tant que maître de stage, il est le pilote de vos actions quotidiennes.

- **Le conseiller de stage** : c'est généralement un PTP, comme vous, sans autorité hiérarchique ou fonctionnelle sur vous. Il vous guide dans votre apprentissage du métier. Il est votre confident, celui auquel vous pouvez confier vos doutes, vos erreurs, vos craintes. Il saura vous conseiller. C'est un interlocuteur précieux, votre parrain dans la profession.



- **L'Inspecteur Général** Référent Territorial (IGRT) veille au bon déroulement de votre année de stage. Il est l'arbitre de tout le processus. En cas de conflit avec votre directeur de stage et/ou votre supérieur hiérarchique, il est nécessaire de le solliciter. Si vous êtes CTS, un référent des stagiaires doit être identifié parmi les CTS de la direction technique nationale de votre fédération. Sachez également que le DTN de votre fédération contribue pleinement à la définition des missions qui vous seront confiées au cours de votre année de stage. Il participe ou il est représenté à vos entretiens de suivi. Enfin, le CREPS de Poitiers, en tant qu'opérateur de la formation initiale statutaire, participe à votre accompagnement.

Le soutien du SNAPS

Pourtant, tous ces acteurs ne suffisent pas toujours à permettre le bon déroulement du stage. Des charges de travail trop importantes, des effectifs insuffisants, des conflits de personne, peuvent perturber votre année. Le SNAPS est là pour vous assister en cas de difficulté. Mais n'attendez pas : plus vous nous sollicitez tard, plus la situation aura eu le temps de s'aggraver. Et plus complexe sera sa résolution. Si votre situation dérape, souvenez-vous que les fonctionnaires doivent toujours intervenir dans le cadre de la loi. Il faut donc veiller à respecter les textes à la lettre, car ils fixent vos droits et devoirs, mais aussi ceux de votre hiérarchie. Il faut donc connaître les textes qui s'appliquent à

vous pour les respecter et les faire respecter. Là encore le SNAPS vous aide, notamment en organisant des visio-conférences dédiées aux stagiaires, spécifiquement pour vous inculquer tous les secrets de nos statuts.

Les étapes

Vous devez avoir un rôle central dans la construction de votre propre parcours de formation. En tant qu'agent de l'Etat de catégorie A chargé de fonctions de conception, vous bénéficiez d'une large autonomie dans l'organisation de votre travail et de compétences reconnues en matière d'enseignement sportif. C'est pourquoi vous êtes mis à contribution pour vous auto-évaluer, pour choisir vos modules de formation, et piloter votre action à conduire en responsabilité.

Vous présenterez un dossier de formation au cours d'un entretien initial. C'est un moment important qui influence grandement la suite de l'année. Un entretien intermédiaire permettra de vérifier l'avancement de votre formation, de votre apprentissage du métier et de votre insertion dans le statut de PTP. Enfin, pour les professeurs de sport stagiaires relevant de la FIS et les CTPS, une commission d'évaluation finale étudiera le bilan de formation que vous aurez rédigé. Elle vérifiera que vos modules de formation et votre action en responsabilité vous ont

permis d'acquérir les compétences et attitudes attendues d'un professeur de sport; Concernant les CTPS, c'est leur contribution personnelle aux travaux du groupe RECC et un retour d'expérience qui seront attendus.

Autonomie, expertise, statut

Mais cette année sera surtout pour vous l'occasion de découvrir un environnement professionnel particulier. Le statut de PTP offre beaucoup d'autonomie. Elle est indissociable de la confiance que vous accordera votre hiérarchie. Confiance qui se construira sur votre disponibilité, votre régularité à rendre compte (même très succinctement), votre capacité à anticiper les problèmes et votre aptitude à apporter des solutions. C'est à ce prix que votre expertise sera reconnue et appréciée.

Le statut des PTP a été patiemment élaboré au cours de nombreuses années, au gré d'âpres négociations. Il a été finement ciselé pour correspondre aux réalités de notre métier. Il faut le faire vivre et le faire respecter. Pour cela il faut le connaître. C'est aussi un des objectifs de votre année de stage. Vous trouverez toujours à proximité de vous un collègue adhérent, militant ou responsable du SNAPS capable de vous éclairer sur ce sujet. N'hésitez pas à le solliciter.

L'équipe du SNAPS



Comment se construit votre rémunération ?

La rémunération des professeurs de sport et des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, comme celle de la plupart des agents publics, est principalement construite à partir de deux éléments : le traitement indiciaire et le traitement indemnitaire. En fonction des situations individuelles, des aides sociales peuvent venir compléter ces éléments de rémunération.

Les bases à connaître dans la fonction publique

Corps, grades et échelons :

Tous les fonctionnaires, contrairement aux agents publics contractuels, sont membres d'un corps, et classés dans un grade et un échelon propres à ce corps. En général, chaque échelon comporte une durée maximale, ce qui garantit une progression automatique au fil du temps. En revanche, pour passer à un grade supérieur, il faudra bénéficier d'une promotion, ce qui n'est pas systématique et dépend de nombreux facteurs. Mais globalement, les fonctionnaires voient leur rémunération progresser au fil de leur carrière.

Grille indiciaire :

Tous les corps disposent d'une grille indiciaire qui affecte un indice brut (c'est-à-dire un nombre de points) à chaque échelon de chaque grade. À chaque indice brut, correspond un indice nouveau majoré (INM) selon un barème défini par décret (Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique). L'indice brut, hérité du passé, ne sert plus à grand-chose, c'est désormais l'INM qui nous intéresse principalement. La part du salaire brut basée sur l'INM, appelée traitement indiciaire brut, est généralement la part principale de votre rémunération.

Valeur du point d'indice :

Pour obtenir le traitement indiciaire brut, on multiplie l'indice nouveau majoré par la valeur du point d'indice en euros (fixée par décret présidentiel). La valeur du point d'indice est importante car son évolution, en parallèle de l'inflation, conditionne le pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires. Lorsque le point d'indice stagne, nos salaires aussi. Si, pendant ce temps, les prix augmentent, alors nous perdons du pouvoir d'achat. La dernière revalorisation du point d'indice remonte à juillet 2023. Depuis, sa valeur est établie à 4,92€ bruts par mois.

Indemnités :

En plus du traitement indiciaire, des indemnités peuvent être attribuées. C'est le cas pour la quasi-totalité des fonctionnaires. Elles dépendent généralement des missions effectuées, de l'expertise nécessaire ou du niveau de responsabilités confiées. Contrairement au traitement indiciaire qui est identique pour tous les agents d'un même corps, grade et échelon, les indemnités ont souvent vocation à être individualisées. Elles constituent la part variable de la rémunération.

Similitudes corps J&S / corps enseignants

Depuis sa création en 1985, le corps des professeurs de sport a toujours été considéré comme équivalent à celui des professeurs certifiés d'EPS. C'est normal puisqu'à l'origine, ces deux corps n'en formaient qu'un. Nous sommes, au ministère chargé des Sports, l'équivalent des enseignants du ministère de l'Education nationale. C'est donc en toute logique que le corps des professeurs de sport a constamment été doté d'une **grille indiciaire identique** à celle des professeurs d'EPS. Quant au corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, il est aligné sur celui des professeurs agrégés.

Les grades et durées des échelons des professeurs de sport sont fixés dans notre **décret statutaire** : le décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport. En complément, le décret n° 2017-1353 fixe les indices de chaque échelon. Pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, ce sont respectivement les décrets n° 2004-272 et n° 2017-1355.

Toutefois, les indemnités versées en plus du traitement indiciaire ne sont pas identiques avec celles des enseignants. En effet, nos publics, lieux et temporalités d'intervention diffèrent des leurs. Les enseignants perçoivent des « indemnités de suivi et d'orientation » pour les conseils de classes ou des « heures supplémentaires année » pour les heures d'enseignement en surplus de leur temps de service normal. De notre côté, nous travaillons pendant les week-ends ou les vacances scolaires, nous pouvons être soumis à des déplacements fréquents. Puisque nous n'intervenons pas sur le temps scolaire, **nos indemnités devaient être différentes**. Les personnels techniques et pédagogiques J&S ont d'abord perçu des indemnités de

sujétions, jusqu'en 2023. Désormais, nos indemnités habituelles sont regroupées dans le **RIFSEEP** : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Ce dispositif a été créé en 2014 pour regrouper et harmoniser les régimes indemnitaires d'un maximum de corps dans la fonction publique.

Lors du passage au RIFSEEP à partir de 2023, le SNAPS et l'UNSA Education ont obtenu une **revalorisation très importante** de nos indemnités : pour un PS en situation basique, les indemnités sont passées de 480€ bruts/mois à 930€ bruts/mois (ce sont des moyennes, mais elles donnent une idée de l'ampleur de la revalorisation obtenue). Parallèlement, nous avons négocié pour atténuer au maximum les effets négatifs du RIFSEEP, notamment limiter les amplitudes entre collègues et la part « au mérite » dont on sait que son appréciation est trop discrétionnaire pour être équitable.

Le traitement indiciaire des PS

Le tableau ci-dessous présente les grades, échelons, durées, indices et traitements indiciaires bruts mensuels des PS en vigueur actuellement.

Professeur de sports									
		INM	Brut mensuel	Durée					
ES	HEA3	977	4809,56						
	HEA2	930	4578,19	1 an					
	HEA1	895	4405,89	1 an					
		INM	Brut mensuel	Durée					
4		835	4110,52	3 ans mini (2)	7		826	4066,22	
3		780	3839,77	2 ans 1/2	6		811	3992,37	3 ans
2		740	3642,86	2 ans	5		768	3780,70	3 ans
1		700	3445,95	2 ans	4		720	3544,40	2 ans 1/2
CLASSE EXCEPTIONNELLE (1)							INM	Brut mensuel	Durée
					3		673	3313,03	2 ans 1/2
					2		629	3096,43	2 ans
					1		595	2929,05	2 ans
CLASSE NORMALE									
							INM	Brut mensuel	Durée
					11		678	3337,64	
					10		634	3121,04	4 ans
					9		595	2929,05	4 ans
					8		562	2766,60	3 ans 1/2
					7		524	2579,54	3 ans
					6		497	2446,62	3 ans
					5		481	2367,86	2 ans 1/2
					4		466	2294,02	2 ans
					3		453	2230,02	2 ans
					2		446	2195,56	1 an
					1		395	1944,50	1 an

(1) l'accès à la classe exceptionnelle se fait notamment en fonction des profils de carrière, des postes occupés, des fonctions dites « grafantes » ainsi que de l'avis de la personne qui exerce l'autorité hiérarchique.
 (2) l'accès à l'échelon spécial (ES) du grade de professeur de sport de classe exceptionnelle se fait, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. Les professeurs de sport de classe exceptionnelle justifiant de trois années au moins d'ancienneté dans le 4e échelon de leur grade peuvent être inscrits sur ce tableau annuel d'avancement. L'accès à l'échelon spécial n'est donc pas automatique.

Vous pouvez retrouver cette grille et celle des CTPS à la fin de chaque SNAPS Infos.

Le classement dans la grille

Normalement, à leur entrée dans le corps, les sortants de concours débutent dans le grade de classe normale, à l'échelon 1. Tout ou partie de certaines activités exercées préalablement dans le secteur public (contractuel, titulaire d'un autre corps) peuvent être reprises pour obtenir un meilleur classement et démarrer la carrière dans le corps des PS à partir d'un échelon plus élevé.

Depuis septembre 2023, le **SNAPS et l'UNSA Education** ont obtenu, comme pour les enseignants, que les deux tiers des activités professionnelles antérieures exercées dans le secteur privé puissent également être repris pour **bénéficier d'un meilleur classement initial**. Ces récentes dispositions réglementaires (modification du décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951) améliorent nettement la rémunération des nouveaux collègues et portent leurs bienfaits sur l'ensemble de leur carrière. Concrètement, si vous avez travaillé à temps plein dans le privé pendant 15 ans avant de passer le concours, vous serez classé comme si vous aviez une ancienneté de 10 ans (les 2/3), soit directement au 6ème échelon puisqu'il faut cumuler 8 ans ½ pour parvenir au 6ème échelon et 11 ans ½ pour entrer au 7ème. Cette ancienneté sera de surcroît conservée, ce qui signifie qu'il ne vous restera qu'1 an ½ à réaliser dans le 6ème échelon avant de passer au 7ème. Vous percevrez donc **500€ bruts mensuels de plus** sur votre bulletin de salaire, dès votre entrée dans le corps ! Et cela se répercutera sur l'ensemble de votre carrière. Il faut souligner **le caractère extraordinaire** de cette réforme qui est quasiment inédite dans la fonction publique, mais est très bénéfique pour les lauréats des concours des personnels techniques et pédagogiques J&S, très souvent recrutés après une première carrière dans le privé.

Cependant, l'administration aura besoin d'un peu de temps et de beaucoup de justificatifs pour réaliser ces opérations de reclassement. **Votre rémunération sera donc ajustée progressivement** au cours de votre première année pour se rapprocher de ce qui vous est réellement dû. Le manque à gagner vous sera versé sous forme de rappel de salaire. Par exemple, si vous avez perçu 2000€/mois pendant 6 mois mais que vous

êtes reclassé au bout de 6 mois à 2500€ avec effet rétroactif, les 6x500€ manquants vous seront versés au moment du reclassement.

Le décret n°51-1423 contient toutes les dispositions relatives au reclassement des PS et CTPS. Mais sa lecture n'est pas aisée. Si vous souhaitez bénéficier d'une estimation de votre reclassement, contactez le SNAPS par mail : snaps@unsa-education.org

Le traitement indemnitaire

Au traitement indiciaire vient s'ajouter le traitement indemnitaire individualisé : le RIFSEEP.

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- 1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, assise sur **les fonctions de l'agent** et du groupe dans lequel il est positionné, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. La valeur de l'IFSE est identifiée annuellement et son montant est versé mensuellement. Elle est reconductible.

L'IFSE est basé sur des fonctions identifiées et regroupées au sein d'une cartographie nationale qui vise à garantir un classement cohérent des agents selon les fonctions occupées, quel que soit le service ou l'établissement d'affectation, sur l'ensemble du territoire. Notons cependant que l'IFSE attribué en Ile de France est plus élevé que dans le reste du pays pour compenser la cherté de la vie. Dans les trois corps de PTP (PS, CEPJ, CTPS), la cartographie ne comprend que 2 groupes de fonctions. Le groupe 1 comprend principalement des fonctions d'encadrement (chef de pôle, responsable de département, adjoint au chef de SDJES, adjoint au DTN...). Le groupe 2 comprend tous les autres PTP. Ainsi, **vosre IFSE dépendra** de votre **affectation** (IDF/province) et de votre **groupe de fonctions** (Gr1/Gr2).

L'IFSE est encadrée par des montants planchers et plafonds définis par voie réglementaire. Les plafonds, très élevés, ne sont quasiment jamais atteints. Les montants attribués sont plus proches des planchers et dépendent de l'enveloppe budgétaire disponible. Si rien n'interdit d'attribuer des montants différents à chaque agent, on constate que ces montants sont fréquemment harmonisés au sein d'un même groupe et d'un même service, proches de la **moyenne nationale** des crédits disponibles. Mais ce régime permet une variabilité importante et certains chefs de service l'utilisent, voire en abusent. Le montant de votre IFSE peut aussi varier en cas de mutation (car il est lié au poste que vous occupez) et/ou de promotion et/ou de changement de fonctions. Toutefois, un montant minimum est garanti pour chaque agent : on l'appelle le **minima de gestion** ministériel.

PROFESSEUR DE SPORT	MINIMA DE GESTION MINISTERIEL 2025	
	ILE-DE-FRANCE	HORS ILE-DE-FRANCE
GROUPE 1	10 100 €	9 800 €
GROUPE 2	9 700 €	9 400 €

CONSEILLERS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES SUPERIEURS	MINIMA DE GESTION MINISTERIEL 2025	
	ILE-DE-FRANCE	HORS ILE-DE-FRANCE
GROUPE 1	11 700 €	11 400 €
GROUPE 2	11 300 €	11 000 €

Les stagiaires perçoivent systématiquement le minima de gestion.

À titre d'illustration, un PS stagiaire classé en groupe 2, hors Ile de France, percevra 9400€ d'IFSE sur 1 année, soit 783,33€ chaque mois. Cette indemnité de 783,33€ viendra donc s'ajouter au traitement indiciaire brut.

Par la suite, au moment de la titularisation, l'IFSE des PTP stagiaires est réexaminée. On observe généralement alors **un alignement** sur les montants moyens du groupe dans le service. Pour un PS Gr2 en province, la moyenne servie en 2025 s'établissait autour de 11200€ annuels, soit environ 930€ mensuels. Mais cet alignement n'est pas garanti.

- 2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)** constitue la seconde partie du RIFSEEP. Il est attribué en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent. Il est facultatif, variable, non reconductible et fait traditionnellement l'objet d'un versement annuel (en novembre ou décembre pour l'année scolaire écoulée).

Le montant du CIA est déterminé au vu des 5 critères suivants (cf. circulaire DGRH du 25 septembre 2024 sur la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des PTP) :

- L'atteinte des objectifs fixés,
- La charge de travail induite,
- la manière de servir de l'agent ;
- la contribution au collectif de travail ;
- la capacité à travailler en équipe, le cas échéant,
- la prise en compte d'une charge exceptionnelle.

C'est le chef de service qui arrête le montant individuel du CIA. La moyenne attribuée en 2025 s'établissait autour de **800€ pour les PS** et de **1000€ pour les CTPS**. Si vous avez plus, c'est que votre évaluation aura été bonne. Si vous avez moins, c'est que vous n'avez pas donné satisfaction. Attention, votre chef de service peut tout à fait décider de ne pas vous attribuer de CIA. Il s'agit donc d'une indemnité beaucoup trop discrétionnaire et nous avons constaté quelques dérives malheureuses. Loin d'en faire un outil de management collectif efficace, trop de chefs de service, particulièrement dans les établissements, le voient comme un outil de coercition, sans le moindre égard pour ses effets dévastateurs sur la motivation. A J&S, le management n'est pas toujours à la hauteur...

En tant que stagiaire exerçant depuis septembre, vous ne percevrez pas de CIA en décembre 2026. Mais à partir de décembre 2027, vous devriez pouvoir en bénéficier.



Les éléments accessoires de rémunération

Aux traitements indiciaire et indemnitaire peuvent s'ajouter des éléments accessoires de rémunération. Il s'agit soit d'aides financières pour accompagner les agents dans leur vie quotidienne, soit d'aides ou remboursements liées à une situation ponctuelle.

Parmi les aides versées chaque mois, on notera :

- **Le supplément familial de traitement** : attribution d'un montant supplémentaire de rémunération en fonction du nombre d'enfants à charge, très faible pour 1 enfant, mais incitatif dès 2 enfants et très incitatif à partir de 3 enfants,
- **L'indemnité de résidence**, attribuée en cas d'affectation dans certaines grandes métropoles, de 1% à 3% de traitement indiciaire brut supplémentaire,

- **La nouvelle bonification indiciaire** : attribution de points d'indice supplémentaires liés à l'exercice d'une responsabilité, généralement entre 20 et 50 points, mais les fonctions y ouvrant droit sont peu nombreuses.
- **Le forfait mobilité durable** : contribution de votre employeur aux abonnements de transports en commun pour vos trajets domicile-travail.

Parmi les aides ponctuelles, on notera :

- **Le remboursement de frais de déplacements générés** dans le cadre de votre activité professionnelle,
- **Les indemnités d'astreinte**, si vous en faites, mais c'est plutôt rare pour les stagiaires,
- **Les indemnités liées à une mobilité** professionnelle.

Les cotisations sociales

Les traitements indiciaire et indemnitaire et les éléments accessoires de rémunération constituent vos gains, votre traitement brut. Mais comme tous les salariés, vous êtes soumis aux cotisations sociales. Elles seront prélevées directement sur votre traitement brut. On notera :

- **Les cotisations salariales** classiques : contribution aux retraites (retenue pension civile), CSG, CRDS, Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP). Contrairement aux salariés du privé, les fonctionnaires ne cotisent pas à l'assurance chômage.
- **Les cotisations patronales** : sur vos bulletins de salaire, vous constaterez qu'en plus de votre salaire brut, l'Etat finance la sécurité sociale des fonctionnaires : allocations familiales, solidarité, autonomie, maladie, retraite, accidents du travail, RAFP, mobilité. Le coût total de votre emploi correspond donc à votre traitement brut auquel s'additionnent ces cotisations patronales.
- **Les cotisations de complémentaire santé** : l'adhésion au contrat collectif en santé est obligatoire (sauf certains cas de dispense). Le prestataire retenu est la MGEN. Le montant de votre cotisation dépend de votre salaire, mais aussi des options que vous aurez choisies. L'employeur participe lui aussi au financement de la complémentaire santé. Selon vos options et les ayants droits que vous voudrez couvrir (vos enfants), des cotisations supplémentaires seront prélevées directement sur votre compte bancaire.
- **Les cotisations de complémentaire prévoyance** : l'adhésion à un contrat de prévoyance est facultative. Il existe un contrat collectif avec une participation de notre employeur, lui-aussi porté par la MGEN. Si vous adhérez à ce contrat, selon vos options, l'Etat apportera une petite contribution qui apparaîtra en



positif sur votre bulletin de salaire. Mais vous pouvez choisir d'adhérer auprès de n'importe quel autre assureur ou mutuelle. Dans ce cas, l'Etat n'apportera pas de contribution. Vous pouvez également choisir de n'adhérer à aucune complémentaire en prévoyance, mais le SNAPS vous le déconseille fortement. Les impacts d'un accident de la vie sont trop lourds pour ne pas se couvrir.

Le prélèvement à la source

Depuis quelques années, comme pour tous les salariés, une provision pour les impôts sur le revenu est prélevée directement sur les salaires des fonctionnaires. **Le prélèvement à la source** viendra donc diminuer le salaire qui vous sera versé. Attention, avec votre nouvel emploi, votre rémunération sera probablement différente de votre emploi précédent, mais vous continuerez à vous voir appliquer le **taux de prélèvement** qui vous était appliqué auparavant, et ce jusqu'à votre prochaine déclaration de revenu basée sur votre nouvelle rémunération. Attendez-vous donc à ce qu'une **régularisation de votre impôt** sur le revenu intervienne en septembre 2027 : si vous gagnez plus comme PS qu'auparavant, il faudra verser au fisc la part d'impôts qui n'aura pas été prélevée dans l'année. Et bien sûr, par la suite, **votre taux de prélèvement sera réhaussé**, diminuant d'autant votre salaire net.



Conclusion

Vous connaissez désormais tous les éléments qui composent votre rémunération. Vous les retrouverez sur vos bulletins de salaire. Vous constatez toutefois que de nombreux paramètres peuvent varier et que le calcul de votre salaire net n'est pas simple.

Le SNAPS a élaboré un **outil de simulation**. Si vous voulez disposer d'une estimation de votre **salaire net**, contactez-nous par mail : snaps@unsa-education.org

Tony MARTIN



Ce qui va sans le dire, est certainement déjà écrit.

Le propre des paroles, c'est qu'elles s'envolent; les écrits par contre restent et peuvent bien souvent vous donner la logique de cheminement pris, d'évolutions (bonnes ou mauvaises) impulsées ou subies voire même vous donner la réponse à certaines questions que vous vous posez.

Cet index thématique a pour objectif de compiler certaines thématiques sur lesquelles le SNAPS a réfléchi, travaillé collectivement puis écrit dans sa revue depuis quelques temps. Ces parutions sont toutes accessibles par le site du SNAPS.

Jeunesse & Sports :

un ensemble cohérent, patiemment élaboré

Histoire J&S partie 1 Snaps infos 120

Histoire J&S partie 2 Snaps infos 121

Histoire J&S partie 3 Snaps infos 123

Les CTS acteurs du rayonnement français
Snaps infos 123

Carrières :

Point de situation sur les conséquences de la
modification du décret 51-1423 Snaps infos 129

Vadémécum « jeunesse et sports » : pour quoi
faire ? Snaps infos 128

Attractivité du métier de professeur de sport
Snaps infos 117

Pour la Masterisation des PS Snaps infos 117

RIFSEEP des PTP : à mi-parcours de la montée
en charge Snaps infos 123

Attractivité du métier de professeur de sports
Snaps infos 118

Règles sur les évolutions de carrières, promo-
tions et avancements Snaps infos 118

Soyez vigilants au retour de l'entretien annuel !
Snaps infos 123

Fluidification des carrières des PTP : point de
situation Snaps infos 123

Dossier fluidification des carrières Snaps infos
120

Attractivité du métier Snaps infos 119

Décret de 51 Snaps infos 120

Mandats et motions du SNAPS Snaps infos 117

LDG carrières Snaps infos 120

Missions, conditions d'exercice :

Point de situation sur l'application effective du
compte épargne-temps Snaps infos 129

Formation des agents Jeunesse et Sports : un
droit remis en cause Snaps infos 126

Dossier télétravail ou travail nomade Snaps
Infos 115

Dossier temps de travail Snaps Infos 115

Dossier article 10 Snaps infos 118

Missions et fonctions des professeurs de sport
Snaps infos 121

Dossier instruction contrôle Snaps infos 120

Dossier Instruction de 93 Snaps infos 119

Dossier Télétravail Snaps infos 119

CAS, Formateurs, élaborer ses missions Snaps
Infos 122

CTS, élaborer ses missions Snaps Infos 122

Dossier CET Snaps infos 119

Rémunération :

Dossier RIFSEEP Snaps infos 118

Votre rémunération Snaps infos 122

Dossier RIFSEEP Snaps infos 123

Formations :

Nouvelles évolutions dans le secteur des for-
mations : CREPS en danger ? Snaps infos 117

Réforme des formations Snaps infos 118

Dispositifs de la formation professionnelle indi-
viduelle Snaps infos 118

Evolution des formations Snaps infos 119

Mobilités :

Dossier mutations Snaps Infos 115

Mobilité et position administratives Snaps Infos
116

Mutations principes et règles Snaps infos 118

Prestations sociales :

Dossier prestation Sociale Complémentaire
Snaps infos 115

La Prestation Sociale Complémentaire Snaps
infos 121

Autre :

Dossier retraite progressive Snaps infos 119

Comment élaborer ses missions

« Les droits s'usent quand on ne s'en sert pas... Pourtant les obligations perdurent ! »

Pour tous les PTP (CAS, Formateur) titularisés sur un poste en service ou en établissement, l'instruction n° 93-063JS prévoit que votre plan d'actions doit être déterminé en prenant la forme d'un contrat d'objectif. Voici quelques repères réglementaires et méthodologiques qui vous aideront à sa rédaction.

Contrat d'objectifs : Tout ce que vous devez savoir !

Le contrat d'objectifs (CO) s'inscrit dans un cadre réglementaire qui s'appuie sur trois textes principaux : le décret n°85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport, l'instruction 963-0163 JS portant sur les missions des PTP dans les services déconcentrés et les établissements et la directive nationale d'orientation de notre ministre.

Etre Conseiller(ère) d'animation sportif(ve) c'est s'engager au bénéfice des politiques sportives de l'Etat sur son territoire.

C'est au travers du CO que l'agent va marquer son action en faveur de la politique publique d'Etat de notre ministère chargé des sports en y présentant la dimension opérationnelle de ses missions aux bénéfices des usagers et des différents acteurs du sport de son territoire local.

Le CO permet de confirmer que nous travaillons sur un mode de conception et en large autonomie pour une administration de missions et non dans une administration de dossiers qui nous réduirait à la simple exécution de tâches administratives.

A quoi sert le CO ?

Le CO est un outil de synthèse indispensable à l'agent. Il l'aidera à identifier et hiérarchiser les actions qu'il souhaite mettre en place en tenant compte des moyens disponibles pour agir sur son territoire d'une part et des actions répondant à des programmes ministériels ou interministériels d'autre part. Ce travail de conception vise à ajuster les orientations afin de répondre de manière la plus pertinente possible aux besoins concrets d'un territoire logiquement chaque fois «particulier».

Réf - l'instruction 963-0163 JS : « Le plan d'actions des personnels techniques et pédagogiques, (...), est déterminé chaque année sous la forme d'un document tenant lieu de contrat d'objectifs ; celui-ci est arrêté d'un commun accord entre le chef de service et l'agent à partir d'une proposition élaborée par ce dernier, (...).

Qui est l'auteur du CO ?

Attention, c'est à l'agent de définir ses objectifs et son plan d'actions en lien avec le projet de service s'il existe ou en lien avec la directive nationale d'orientation de la ministre chargée des sports. L'agent propose le CO à son chef de service qui peut en discuter les termes avec lui.

Le CO doit faire l'objet d'un accord partagé entre l'agent et son chef de service et suppose de prévoir un bilan et les objectifs attendus.

Comment élaborer un CO ?

L'agent aura un grand intérêt à établir au préalable un état des lieux du contexte local et des moyens donnés au service déconcentré auquel il est rattaché afin d'identifier les conditions de réussite de mise en œuvre de ses missions et de justifier des choix qu'il propose. Afin de proposer la solution la plus équilibrée possible à chaque territoire «particulier», il est indispensable que l'agent évalue les moyens nécessaires et utiles pour travailler de manière efficiente. Ex : soutien administratif, moyens de déplacements professionnels, ressources logistiques, mobilisation de l'équipe, formations spécifiques, etc.

Que contient un CO ?

Des missions en adéquation avec celles référencées dans les textes régissant son statut de Personnel Technique et Pédagogique «Sport».

Le CO doit faire apparaître les grands objectifs que l'agent se fixe pour développer ses missions.

Il présente la temporalité dans laquelle l'agent s'inscrit pour atteindre les objectifs visés : 1 an, 4 ans (une olympiade)... L'agent définit la répartition de son temps de travail au regard de ses différentes missions (% , des heures, des jours).

Il propose aussi des indicateurs d'évaluation en lien avec les objectifs définis qui permettront de fixer les règles de vérification de réussite ou d'échec « avant le match ».

Le CO présente un caractère prévisionnel. De ce fait, Il peut prévoir des modalités d'ajustement en fonction de l'état d'avancement des actions menées.

Qui valide et évalue le CO ?

C'est le chef de service qui valide le CO de l'agent :

le DRAJES, le conseiller du DASEN, le Directeur d'établissement et, pour les contrats PO/HN la directrice des sports.

Quand faire son bilan ?

La circulaire du 10/11/2023 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des PTP précise « un bilan relatif à l'année scolaire écoulée sera effectué à l'occasion d'un entretien proposé par son supérieur hiérarchique direct pour son bilan d'activité au regard des objectifs fixés ».

Cet entretien est donc l'occasion pour le PTP de présenter son bilan d'activités, voire dans un deuxième temps de proposer le projet de CO de l'année suivante.

L'équipe du SNAPS



Pour être contacté,
scannez le QR code

SOCIÉTAIRE CASDEN, C'EST LA CLASSE !

Près de 2 millions de Sociétaires ont choisi de nous faire confiance. Parce que nous connaissons bien les besoins des agents de la Fonction publique : première affectation, déménagement suite à une mutation, achat immobilier⁽¹⁾ et pour tous les autres moments de la vie qui comptent, la CASDEN se tient toujours à vos côtés.



**La banque coopérative
de la Fonction publique**

Rendez-vous sur casden.fr* ou retrouvez-nous chez



*Coût de connexion selon votre opérateur.

⁽¹⁾Offre soumise à conditions et dans les limites fixées par l'offre de crédit, sous réserve d'acceptation de votre dossier par l'organisme prêteur, la CASDEN Banque Populaire. Pour le financement d'une opération relevant des articles L 313-1 et suivants du code de la consommation (crédit immobilier), l'emprunteur dispose d'un délai de réflexion de 10 jours avant d'accepter l'offre de crédit. La réalisation de la vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'est pas obtenu, le vendeur doit rembourser les sommes versées.

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 207 603 030 euros. • Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Conception : •becoming • Crédits photos : SolAir • Illustrations : ©Frédéric Rébena • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.

Comment élaborer ses missions

« Les droits s'usent quand on ne s'en sert pas... Pourtant les obligations perdurent ! »

Concernant le plan d'actions des CTS placés auprès des fédérations, nous parlerons plus spécifiquement de lettre de mission. Voici quelques repères réglementaires et méthodologiques qui vous aideront à sa rédaction.

Rappel du cadre réglementaire.

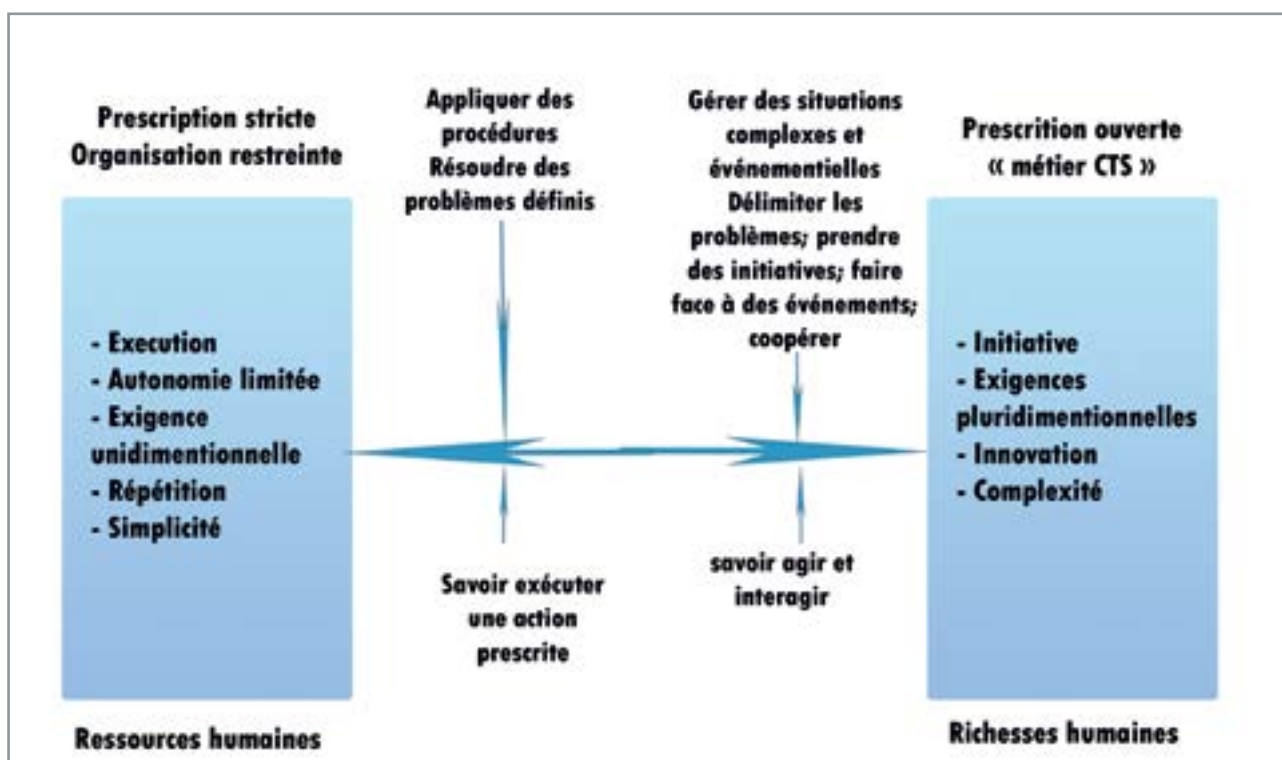
L'article L 131-12 du code du sport dispose que « des personnels de l'Etat ou des agents publics rémunérés par lui peuvent, exercer auprès des fédérations sportives agréées des missions de conseillers techniques sportifs, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat ». Les dispositions réglementaires (articles R 131-16 à R 131-24) relatives à l'exercice des missions de conseillers techniques sportifs auprès des fédérations sportives déterminent les missions spécifiques de ces agents et décrivent leurs conditions d'exercice, compatibles avec les modes d'organisation et les besoins des fédérations sportives. La fonction de conseiller technique sportif est déclinée réglementairement par : l'arrêté d'affectation ou le contrat PO/HN du PTP qui précise sa qualité de conseiller technique sportif (DTN, EN, CTN, CTR) et son service d'affectation (Direction des Sports, DRJSCS). Remarque : certains CTN peuvent être gérés par un service à compétence nationale au sein du MS : CGOCTS (centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs). Cependant, ils conservent la position administrative des CTS, ils sont affectés au sein d'une DRAJES.

Les textes réglementaires qui régissent, définissent et différencient les corps sont les décrets D85-720 pour les PS et D2004-272 pour les CTPS.

L'instruction N°DS/CGOCTS/DRH/2016/347 du 23 novembre 2016 relative aux modalités d'intervention des personnels exerçant les missions de conseillers techniques sportifs (CTS) auprès des fédérations sportives, décrit les modalités des interventions des personnels exerçant des missions de conseillers techniques sportifs auprès des fédérations sportives. Cette instruction précise dans son article 3.5 que chaque agent exerçant les missions de CTS dispose d'une lettre de missions, qui cadre son intervention pour une durée qui ne peut excéder l'olympiade. Elle fixe les missions, décrit la nature des activités, les objectifs fixés et la quotité de temps consacré à chacune des quatre actions du programme sport, au sens de la LOLF.

La lettre de missions est le document qui détermine l'activité quotidienne de chaque agent exerçant les missions de CTS ; elle est également, avec le bilan d'activité de l'agent, l'un des éléments sur lequel est adossée l'évaluation de l'agent exerçant les missions de CTS. Cette instruction stipule que le DTN établit un projet de lettre de missions pour l'ensemble des CTS (EN, CTN, CTR). Ce projet doit correspondre aux besoins constatés dans les divers secteurs d'activités de la DTN, ainsi qu'aux compétences détenues par l'agent exerçant les missions de CTS.

Les missions du CTS s'inscrivent-elles dans des prescriptions strictes ou des prescriptions ouvertes ?



Le projet de lettre de missions est transmis à l'agent exerçant les missions de CTS qui peut l'accepter tel qu'il est rédigé ou, le cas échéant, proposer des modifications notamment au regard de son profil professionnel.

Dans tous les cas, la durée des échanges entre le DTN et l'agent exerçant les missions de CTS, après transmission initiale du projet de lettre de missions, ne peut excéder 45 jours.

A l'issue de ce délai, le DTN valide **fonctionnellement** le projet de lettre de missions et le transmet à **l'autorité hiérarchique** (le délégué régional académique : DRAJES).

Sur la base des directives techniques nationales, éventuellement complétées par les éléments apportés par le DTN et l'agent, il appartient ensuite à l'autorité hiérarchique, au regard des besoins de la fédération et des missions pouvant être exercées par l'agent dans le cadre de son affectation, d'arrêter la rédaction de la lettre de missions, de la valider et la notifier aux deux parties.

Ce qui est explicité dans l'instruction ci-dessus, respecte partiellement les caractéristiques du métier de professeur de sport ou CTPS, c'est-à-dire : savoir gérer des situations complexes et événementielles, délimiter les problèmes, prendre des initiatives, faire face à des événements, coopérer. Cela correspond à un domaine de prescription ouverte. Rappelons ici que les fonctionnaires de catégorie A sont chargés de fonctions de conception, de direction et d'encadrement. Or, l'instruction évoque un domaine de prescription en partie stricte (organisation restreinte, autonomie limitée puisque l'instruction mentionne que le DTN établit un projet de lettre de missions pour chaque CTS). Ce qui est contradictoire.

Evaluation des actions déjà engagées. Détermination des actions potentielles à entreprendre.

Suite à ce constat, la liberté dans l'organisation de son travail et donc dans la gestion globale de son temps relève d'une logique de mission qui repose sur des principes d'engagement, d'initiative et de responsabilité. La mise en œuvre de ces principes s'appuie sur l'élaboration par le CTS d'un projet d'action qui sert de base à la rédaction de la lettre de missions.

Elle précise les objectifs à atteindre par le CTS. La lettre de missions et le bilan des actions réalisées sont des outils incontournables pour l'organisation de l'activité professionnelle du CTS et de son contrôle légitime. **En effet, le courage d'assumer ses obligations en matière d'initiative et d'engagement, demeure pour le CTS le premier moyen d'imposer le respect de leurs propres obligations à celles et ceux qui seraient tentés par l'aventure autoritaire.**

Détermination des objectifs des actions et du protocole de vérification envisageable. Moyens nécessaires. Liens professionnels.

Nous avons abordé l'élaboration de la lettre de missions pour les CTS à missions nationales et/ou régionales. En effet, le contexte actuel peu lisible d'une gestion multi-acteurs des ressources humaines (CGOCTS, secrétariat général du MEN, DTN, Délégué Régional Académique) impose au CTS à missions régionales et/ou nationales de bien délimiter son champ d'actions et de ne pas oublier qu'il est placé sous la seule autorité hiérarchique du délégué régional académique de la DRAJES d'affectation.

Pour les CTS à missions régionales, le premier enjeu est de rester maître d'œuvre dans la rédaction de sa lettre de missions.

Il est souhaitable pour le CTS à missions régionales de se poser la question suivante : « Comment, à partir des éléments ci-dessous vais-je rédiger ma lettre de missions ? »

Les missions du corps ; les directives techniques nationales proposées par le DTN, les réalités territoriales, le plan de développement régional pluriannuel de la ligue ou du comité concerné.

Pour les CTS à missions nationales l'enjeu reste le même que pour les CTS à missions régionales, c'est-à-dire, rester maître d'œuvre dans la rédaction de sa lettre de missions. Il se base sur les missions du corps, à partir des directives techniques nationales proposées par le DTN et du projet fédéral.

Toute la difficulté consiste à anticiper la charge que représente les actions envisagées. 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.

Pour le DTN la lettre de missions pluriannuelle est établie par le directeur des sports à partir des propositions du président de la fédération en s'appuyant sur des éléments fournis par le DTN. Il est fait référence à la convention d'objectifs. Nous vous conseillons de consulter les textes sur le site du SNAPS : <http://www.snapseducation.fr>

L'équipe du SNAPS

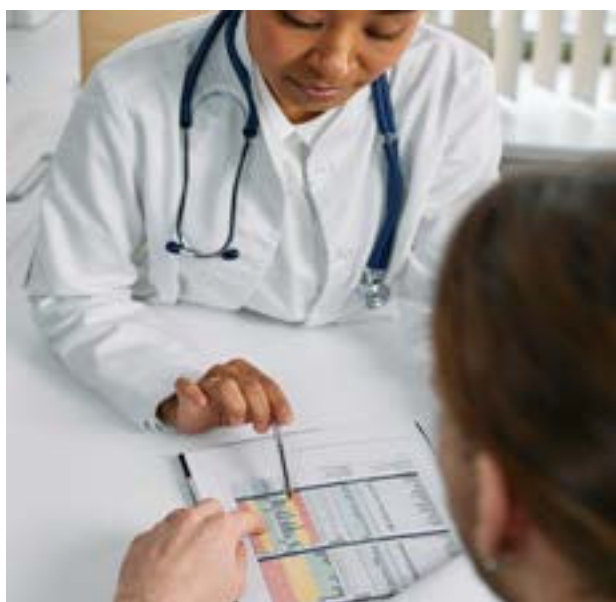
Une mutuelle Santé commune pour tous les agents depuis le 1er mai 2026

Depuis mai 2026, l'ensemble des agents des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche et du ministère des Sports, de la jeunesse et de la vie associative bénéficient du nouveau régime collectif de protection sociale complémentaire (PSC) en santé. Comme il est commun et obligatoire, notre employeur public assure une prise en charge financière à hauteur de 50 % du coût des cotisations

Qu'est-ce que le contrat collectif de santé obligatoire ?

Tous les agents actifs employés et rémunérés dans les trois périmètres ministériels et leurs établissements publics doivent adhérer au nouveau régime de PSC en santé. Pour le secteur JS, cela concerne les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit public, les personnels ouvriers du réseau des œuvres universitaires et scolaires et les agents contractuels de droit privé s'ils ne sont pas déjà couverts. Ce contrat collectif obligatoire vient remplacer chacun de nos contrats individuels. Quelques possibilités de dispense sont toutefois possibles pour des cas particuliers.

Ce changement, ou plutôt ces changements (car il y en a eu 2 simultanés) concernent notre couverture complémentaire santé (qu'on appelle dans le langage courant « mutuelle santé ») et pourra concerner notre couverture en prévoyance (« mutuelle prévoyance »).



La mutuelle santé

Rappelons ce que couvre une complémentaire santé : elle vous rembourse, en complément de la Sécurité sociale, tout ou partie de vos frais en santé en matière de Consultations médicales ; Médicaments ; Lunettes et frais d'optique ; Frais dentaire ; Appareil auditif, Frais d'hospitalisation, radio, imagerie médicale. Et bien d'autres encore.

Votre situation aujourd'hui

- Vous n'êtes pas obligé d'adhérer à une mutuelle santé, c'est un choix facultatif que vous avez fait en conscience, parce que vous estimez ou pas, que c'est une précaution nécessaire vis-à-vis des frais de santé que vous pourriez avoir.
- Lorsque vous adhérez à une mutuelle santé, c'est vous qui choisissez l'organisme auprès duquel vous allez contracter une complémentaire santé.
- C'est vous qui choisissez le contrat auquel vous souscrivez et c'est vous qui choisissez ce sur quoi vous voulez être plus ou moins bien couvert - et donc le coût financier que vous décidez d'y consacrer.
- C'est vous qui payez l'intégralité du montant lié au contrat.

Depuis Mai 2026 tout a changé...

En 2026 concernant la santé, à peu près tout va changer :

- ➔ Tout d'abord, il ne s'agit plus d'un contrat individuel, où vous adhérez à l'organisme de votre choix, mais d'un contrat collectif, qui couvre tous les collègues du ministère.



- Il est obligatoire : tous les agents sont obligés d'y adhérer. C'est-à-dire que vos contrats individuels auprès de vos mutuelles santé respectives, doivent prendre fin.
- Le choix de l'organisme a été opéré à la suite d'un appel d'offre piloté par la DGRH. Pour notre périmètre Education nationale-Enseignement supérieur et recherche-Sport, jeunesse et vie associative, c'est le groupement MGEN-CNP qui a été retenu. Ce choix opéré par l'administration repose sur la meilleure offre, alliant à la fois un tarif attractif et une bonne protection en santé.
- Pourquoi est-ce à l'employeur de décider de la mutuelle santé qui vous couvre ? Parce qu'il en paiera la moitié ! Et ça, c'est un gros progrès. Nous savons tous qu'une complémentaire santé, ça coûte cher. Et de plus en plus cher chaque année, car les coûts de santé augmentent et que parallèlement les niveaux de remboursement par la Sécurité Sociale diminuent, donc c'est aux mutuelles de rembourser tout ce que la Sécurité Sociale ne rembourse plus.

En fait, le secteur public met en œuvre ce qu'il a imposé au secteur privé : l'obligation pour l'employeur de prendre à sa charge la moitié du coup d'une mutuelle santé, avec en contrepartie la liberté pour l'entreprise de retenir la mutuelle de son choix, qui s'impose à tous les salariés de l'entreprise. En 2026, la fonction publique met en œuvre le même fonctionnement que dans le privé : l'employeur choisit votre mutuelle santé et en paie la moitié.

Quels remboursements en santé ?

Comme dans votre mutuelle santé actuelle, vous aurez le choix entre plusieurs niveaux de remboursement, à des tarifs différents. Une base commune sera constituée par un pack obligatoire, qui pourra être complétée par 2 options facultatives possibles.

1- Le pack obligatoire couvre tous les postes de soins classiques que vous avez sans doute dans votre mutuelle actuelle : soins courants, hospitalisation, dentaire, optique, auditif, etc...

A cette couverture obligatoire, vous pouvez ajouter, si vous le souhaitez, une ou deux options facultatives qui améliorent le taux de remboursement :

2A- La première option A renforce les remboursements dans les domaines suivants : hospitalisation, consultations de médecins spécialistes, actes techniques imagerie médicale, paramédical (infirmiers, orthophoniste, kiné, etc...), pharmacie non remboursée par la SS, certaines médecines douces (ostéo, chiro, homéopathie, étiopathie, pédicure, acupuncture, psychomotricien, sophrologie) et des remboursements de consultations de psychologue.

2B- La seconde option B rembourse encore mieux les lignes de l'option A, et renforce également les remboursements en dentaire, en optique et en audiologie. Logiquement, elle est plus chère que l'option A.

Quels coûts ?

1- **Pour le Pack obligatoire**, son tarif en 2026 est de 77,06€. L'employeur assumant 50% de ce coût, il reste à la charge de chaque agent un montant de 38,53€.

Attention ce montant de 38,53€ pour 2026, ne constitue qu'une moyenne. Car une partie de votre cotisation dépendra de votre niveau de revenus. On estime aujourd'hui que ce montant varie entre 31€ pour les revenus les plus bas et 55€ pour les plus hauts revenus (plafonnés à 3925€ de revenus bruts).



2- **Pour les options** qui rappelons-le restent facultatives, trois règles sont à retenir. Tout d'abord, le tarif est le même pour tout le monde indépendamment des revenus. Ensuite, les options choisies par l'agent s'appliqueront à l'identique à ses ayants droits. Formulé autrement, il n'est pas possible de panacher les options entre les membres d'un même foyer, c'est le même contrat qui s'appliquera pour tous. Enfin les options seront cumulatives. Adhérer à l'option B impliquera automatiquement d'adhérer à l'option A.

2A- Pour l'option A, son tarif est de 7,23€. Normalement les options devaient être totalement à votre charge, puisque c'est un supplément facultatif. Mais nous – l'UNSA Education, avons négocié que notre employeur en prenne une partie à sa charge. Pour l'option A, le ministère en paie la moitié, donc elle vous coûtera 3,61€ par mois.

2B- L'option B coûte 30,33€. Comme le ministère prend 5€ à sa charge, c'est donc 25,33€ qui restent à votre charge si vous choisissez d'y adhérer. Pourquoi l'option B est-elle

nettement plus chère que l'option A ? C'est parce qu'elle propose de bien meilleurs remboursements notamment en optique, en auditif et en dentaire, dont on sait que ça chiffre vite.

Donc au total, il vous en coûtera, pour vous :

- ✎ Environ 38€ (en moyenne) pour la couverture obligatoire sans option,
- ✎ 42€ si vous prenez l'option A en plus du pack,
- ✎ 64€ si vous prenez l'option B en plus du pack et de l'option A.

A vous de comparer avec ce que vous payez aujourd'hui pour vous couvrir en santé pour en déduire le gain de cette nouvelle formule obligatoire.

Et vos ayants droits ?

Si vous le souhaitez, vous avez la possibilité de souscrire au contrat santé pour vos ayants-droits, c'est-à-dire pour vos enfants et/ou votre conjoint.

Contrairement à vous, il n'y a évidemment aucune obligation d'adhésion pour eux. C'est une possibilité qui est offerte, mais en l'absence de tout lien de subordination, il ne peut y avoir de prise en charge financière de la part de votre employeur.

Comme signalé dans le paragraphe précédent, il faut souligner que si vous faites adhérer un ou plusieurs de vos ayants-droits, alors ils souscriront automatiquement à la même option que vous. Sans option si vous n'en avez pas prise pour vous, Option A si vous avez pris l'option A pour vous, Option B si vous avez souscrit à l'option B pour vous. C'est d'ailleurs probablement déjà la même chose dans votre contrat actuel : votre conjoint ou vos enfants, si vous les faites adhérer en tant qu'ayants-droits, ont le même contrat que vous.





Quels tarifs pour les ayants droits ?

1. Pour l'adhésion au socle, votre conjoint paiera un peu plus cher, à savoir environ 85€. Pour les enfants, il était prévu que ce soit demi-tarif. Là encore, l'UNSA Éducation a fortement insisté auprès du ministère pour baisser la cotisation enfant et nous avons obtenu qu'elle soit ramenée à 45% du tarif adulte au lieu de 50% soit 35,13€. Par ailleurs à partir du 3ème enfant, l'adhésion est gratuite.
2. Pour les options, en rappelant que vos ayants droits auront la même option que la vôtre :

Pour le conjoint :

- ✓ 100% du coût, à savoir 7,23€ pour l'option A et 30,33€ pour l'option B

Pour les enfants, le tarif est dégressif :

- ✓ Demi-tarif pour le 1er enfant (50%) soit 3,62€ pour l'option A et 15,17€ pour l'option B
- ✓ Un quart pour le 2ème enfant (25%) soit 1,81€ pour l'option A et 7,58€ pour l'option B
- ✓ Les options sont gratuites à partir du 3ème enfant.

La notion de « tarif enfant » et donc de tarif réduit, devait s'appliquer initialement aux enfants de – de 21 ans. Grâce à l'action de l'UNSA Éducation ces tarifs réduits

pourront être appliqués jusqu'aux 25 ans de vos enfants mais sous certaines conditions seulement (rattachement au foyer fiscal, sans emploi, étudiant, entre autres).

Les cas particuliers

Pour celles et ceux d'entre vous qui sont déjà couverts par le contrat collectif obligatoire de leur conjoint contracté par leur employeur, qu'en tant qu'ayant droit vous en bénéficiez et que vous estimez que c'est plus avantageux pour vous d'y rester, vous pourrez être dispensé-e d'adhérer au contrat de prévoyance en santé sélectionné par l'administration. Pour bénéficier de cette dispense, vous devrez apporter la preuve de votre rattachement au contrat de votre conjoint-e.

Pour mémoire, les collègues qui sont contractuels en CDD ne sont pas obligés d'adhérer au contrat collectif obligatoire à condition d'apporter la preuve qu'ils sont couverts par une complémentaire santé individuelle.

La complémentaire en prévoyance

Les agents qui adhèrent à une complémentaire prévoyance sont souvent moins nombreux que ceux qui souscrivent une complémentaire santé, souvent parce que sa définition n'est pas claire pour tout le monde. A quoi sert une complémentaire prévoyance ?



Elle peut permettre :

- ✓ Un complément de salaire en cas d'arrêt maladie de + de 3 mois, car après 3 mois d'arrêt au cours de la même année (que ce soient des arrêts courts qui s'additionnent ou bien un arrêt long en cas de maladie plus grave), vous passez à mi-traitement.
- ✓ De se préoccuper de ce qu'il advient financièrement de vos proches en cas de décès et leur permettre de percevoir un « capital décès ». Vous pouvez également couvrir les frais d'obsèques.
- ✓ C'est également la possibilité de prévoir un complément de rémunération en cas d'invalidité si à la suite d'un accident de la vie ou une maladie, vous vous retrouvez en situation de ne pouvoir travailler que partiellement, voire plus du tout.
- ✓ Enfin, c'est aussi une possible aide financière lorsque survient une situation de dépendance, c'est-à-dire si vous n'êtes plus autonome pour les gestes du quotidien.

Dans toutes ces situations, être couvert par une complémentaire prévoyance, c'est se couvrir préventivement, afin de ne pas ajouter des difficultés financières aux difficultés de santé et/ou aux catastrophes humaines, ce qui arrivent très vite.

Comme en santé, c'est vous qui choisissez ce sur quoi vous voulez être couvert : On n'y pense pas toujours et en tout cas pas assez, mais c'est au moins aussi important qu'une complémentaire santé. En général, plus on est jeune et moins on y pense. Pourtant ce devrait être l'inverse, car se retrouver avec un salaire partiel ou sans salaire en étant jeune, c'est l'assurance de se retrouver



en difficultés financières pendant une grande partie de sa vie.

Aujourd'hui, comme pour la santé, souscrire à une complémentaire prévoyance est un choix qui est facultatif, qui est individuel, que vous pouvez faire auprès de l'organisme de votre choix, que vous payez intégralement.

Aujourd'hui, si vous êtes couvert en prévoyance, vous avez :

1. Soit un contrat spécifique en prévoyance (auprès de la même mutuelle que pour votre santé, ou pas)
2. Soit, plus probablement, un contrat unique qui couple à la fois la santé et la prévoyance. C'est le cas le plus probable, et de manière certaine si vous êtes à la MGEN.



Attention, un contrat couplé santé/prévoyance n'est plus possible puisque vous devez adhérer au contrat santé collectif mis en place par l'employeur. Donc si vous voulez être couvert (car ce sera toujours facultatif), vous devez choisir un contrat spécifique en prévoyance. Dès lors, vous avez 2 possibilités car dans le même temps que la complémentaire Santé, votre employeur vous propose l'adhésion à un contrat complémentaire en Prévoyance.

1. Soit vous adhérerez au contrat **collectif en prévoyance** qui vous est proposé par votre employeur. Dans ce cas, le ministère prendra en charge une partie du prix, à savoir 7 € par mois, qu'il vous remboursera chaque mois.
2. Soit vous choisissez votre propre contrat individuel, auprès de l'organisme de votre choix. Mais dans cette hypothèse ce sera sans

remboursement de l'employeur et donc intégralement à votre charge.

Il vous reste une 3ème possibilité qui est de ne pas être couvert, car la couverture prévoyance restera facultative. Ce n'est clairement pas celle qui a nos faveurs car si on vous souhaite évidemment, à toutes et à tous, le meilleur, sans pépin de santé, sans accident, sans vieillir (là ça va être plus dur), nous savons tous que la vie n'est pas sans surprise. Même si on espère tous que cette couverture prévoyance ne vous soit jamais utile, il est rassurant de pouvoir limiter les impacts d'un incident de vie et de ne pas ajouter des difficultés financières aux difficultés médicales.

Quelles garanties ?

Si vous choisissez de vous tourner vers le contrat en Prévoyance qui vous sera proposé de manière facultative par l'employeur et dont il vous remboursera 7€/mois, voici en quoi il consiste.

Il y a un **pack « de base »**, qui permet d'être protégé financièrement en cas de congé longue maladie et d'invalidité. Sans rentrer dans le détail à ce stade, il est important de retenir qu'au lieu de voir votre rémunération baisser de manière importante, vous en conserverez une grande partie. Et en cas de décès, un capital équivalent à 1 an de rémunération brute sera versé à vos ayants-droits.

Vous pouvez, comme en santé, choisir d'être encore mieux couvert, en choisissant une option.

Cette **option prévoyance** vous couvre financièrement en cas d'arrêt maladie ordinaire et de congé de longue durée.

- Pour le congé maladie ordinaire, au lieu de passer à mi-traitement au bout de 3 mois, vous percevrez 80% de votre rémunération pendant 1 an. Et 3 mois c'est vite arrivé : une fracture qui tarde à se résorber, des petits arrêts maladie qui s'additionnent et on y est.
- Pour le congé longue durée, il s'agit des 2 ans qui suivent le congé longue maladie qui est couvert par le pack de base. Un CLM dure 3 ans maximum, ensuite vous pourrez être placé en congé longue durée pendant encore 2 ans, avec là encore le maintien d'une grande partie de votre rémunération.

Remarque

Une précision importante : très souvent, les complémentaires en prévoyance exigent qu'on réponde à un questionnaire d'âge et de santé avant d'accepter qu'on puisse adhérer ou avant d'établir leur tarif (une personne qui a déjà des problèmes de santé a davantage de probabilité d'être en congé maladie, et donc le tarif proposé est plus cher). Dans le contrat qui vous sera proposé, chacun.e d'entre vous aura la possibilité d'adhérer à un tarif identique, sans aucun questionnaire d'âge ni de santé, en souscrivant dans un délai de 6 mois qui suivra la mise en



place, c'est-à-dire – à priori, jusqu'au 1er octobre 2026 .

Il est pour l'heure un peu tôt pour rentrer dans le détail de l'offre tarifaire (le marché pour choisir l'organisme retenu devrait aboutir en novembre), mais quoi qu'il en soit il nous semble indispensable d'envisager une complémentaire prévoyance comme nécessaire. Si c'est le contrat collectif que vous retenez, alors nous vous conseillons de prendre l'option.

Remarque

Pour celles et ceux d'entre vous qui connaissent les garanties proposées habituellement par des contrats en prévoyance, vous aurez peut-être noté que dans le contrat prévoyance qui vous sera proposé par l'employeur, il n'y a rien concernant les frais d'obsèques ni la perte d'autonomie. C'est que ces garanties vous seront proposées, si vous le souhaitez, en complément du contrat en santé proposé par le groupe MGEN-CNP. Pourquoi ?

Le contrat collectif santé auquel vous adhérerez en 2026, pourra être conservé lorsque vous serez retraité-es. Ce qui n'est pas le cas du contrat collectif en prévoyance. Il n'y a en effet pas de sens d'avoir un contrat qui couvre les arrêts maladies lorsqu'on est retraité.

Or les collègues qui vont vouloir souscrire la protection « perte d'autonomie et/ou frais d'obsèques » ne voudront sans doute pas arrêter d'y souscrire lorsqu'ils seront retraités. Statistiquement, c'est même à

cette période de la vie qu'ils pourront en avoir le plus besoin. Et quand on y souscrit alors qu'on est déjà retraité, les tarifs sont très chers. C'est pourquoi cette protection prévoyance est reliée au contrat santé, et non au contrat prévoyance. Pour que vous puissiez conserver cette protection lors de votre retraite.

Il sera également accessible aux ayants-droits qui souhaitent y souscrire.

Quelles couvertures sont proposées ?

➤ Garantie - frais d'obsèques :

Vous choisissez le montant de versement que vous souhaitez, entre 2000€ et 5000€. Vous pouvez également choisir un niveau de prestation (assistance des proches lors de la survenue du décès) selon 3 niveaux proposés. Vous choisissez si vous souhaitez adhérer pour vous-seul-e ou pour le couple. Enfin, vous choisissez la durée de cette garantie (entre 5 ans et 25 ans).

Le tarif sera fixé selon l'ensemble de ces paramètres, ainsi que l'âge auquel vous souscrivez.

La limite d'âge pour être couvert est de 84 ans inclus.

➤ Garantie - Perte d'autonomie :

Il s'agit d'une aide financière (capital + rente) qui vous est versée en cas de dépendance partielle ou totale, en sachant qu'il existe une classification qui distingue 4 niveaux de perte



d'autonomie : GIR 1, 2, 3 ou 4.

Comme pour la garantie Obsèque, il existe plusieurs niveaux de garantie, qui assurent :

- Un capital versé entre 750€ et 1000€ (dépendance partielle) et 1000€ à 2000€ (dépendance totale).
- Une rente mensuelle d'un montant de 250€ à 850€ selon qu'il s'agit d'une dépendance partielle ou totale.

Le tarif dépend, là aussi, du niveau de garantie choisie et de l'âge à l'adhésion. En sachant qu'on doit souscrire avant 75 ans.

En tous les cas, même si se couvrir a un coût, et que la multiplication des options fait évidemment augmenter la facture, on sait aussi combien la dépendance d'une personne peut vite être très lourde à porter financièrement. C'est donc un choix que vous ferez, après réflexion, de vous protéger également, ou pas, contre la perte d'autonomie et/ou les frais d'obsèques.

L'Unsa Education et le SNAPS se félicitent que la MGEN, mutuelle historique dans l'Éducation, ait été choisie par notre employeur public. La solidarité est une valeur cardinale de notre famille syndicale. Nous savons que la MGEN porte et traduit cette valeur en acte. Là où les solidarités, étaient au cœur de nos attentes durant toute la période de négociation préalable à l'élaboration du cahier des charges, support à la procédure de marché public pour sélectionner l'organisme attributaire de ce marché. Nous savons aujourd'hui que notre régime sera :

- ✓ Solidaire par rapport à ceux qui ont des enfants, car le tarif appliqué aux enfants sera inférieur à leur coût réel (solidarité vis-à-vis des ayants droit)
- ✓ Solidaire par rapport aux retraités, car dans le privé (puisque les contrats collectifs sont déjà en place dans le privé) dès lors qu'on est retraité, les tarifs explosent. Ce qui ne sera pas le cas dans ce contrat car nous avons négocié de la solidarité entre actifs et retraités
- ✓ Solidaire entre actifs selon les revenus,

car ceux qui gagnent le mieux leur vie cotiseront un peu plus cher, pour que les moins aisés paient un peu moins cher

- ✓ Solidaire car une partie des cotisations permettra de mettre en œuvre des actions de prévention en santé et d'aider les collègues qui traversent une période financière compliquée (accompagnement social).

Références :

- ✍ Accord du 8 avril 2024 concernant la protection sociale complémentaire au MENJ, au MESR et au MSJOP
- ✍ Accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'État
- ✍ Arrêté du 30 mai 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État
- ✍ Décret n°2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État
- ✍ Accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État.

Philippe Bissonnet





Syndicat National des Activités Physiques et Sportives

Bulletin d'adhésion 2026

à renvoyer par courriel à adhesion@snapseducation.fr
ou à SNAPS - 75 rue du Père Corentin - 75014 PARIS



☐ M. ☐ Mme⁽¹⁾ NOM : Prénom :

date de naissance : / / adresse :

tél. : / / / /

courriel : @

☐ professeur de sport ☐ CTPS ☐ Contractuel exerçant des missions de PTP sport

☐ classe normale ☐ hors classe ☐ classe exceptionnelle échelon ⁽²⁾ : depuis le : / /

note 2017 : / 100 ou appréciation du RDV de carrière : ☐ à consolider ☐ satisfaisant ☐ très satisfaisant ☐ excellent

fonction : affectation :

☐ temps partiel : % ☐ retraité ☐ autres situations ⁽³⁾ :

(1) Indiquez vos noms de naissance et d'usage si différents - (2) Cette information figure sur votre bulletin de paye - (3) Merci de préciser (par ex. détachement entrant depuis quel corps, détachement sortant, contractuel, dispo...)

Je règle ma cotisation d'un montant de € (voir la grille des cotisations et rémunérations sur la page ci-contre)

- ☐ par chèque(s) à l'ordre du SNAPS daté(s) du jour (1 à 3 chèques maximum)
- ☐ par virement ([demander l'IBAN](#))
- ☐ par prélèvement automatique (*)

En adhérant au SNAPS, je reconnais être informé(e) que les informations individuelles me concernant font l'objet d'un traitement informatique, sont utilisées en interne pour m'adresser toute communication électronique ou physique, personnelle ou générale, pour établir des éléments statistiques notamment ou pour toute autre action en lien direct avec le but du SNAPS tel qu'il est défini dans ses statuts. Conformément aux dispositions du RGPD et de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, je dispose d'un droit d'accès, d'interrogation, de portabilité et de rectification des données me concernant. Je m'oppose à ce que ces informations personnelles soient confiées à des tiers.

Fait à : Le :

EN ADHÉRANT AU SNAPS VOUS CONTRIBUEZ À :

- ☞ soutenir la défense des intérêts collectifs de la profession et des politiques du sport portées par l'état,
- ☞ préserver notre indépendance financière et nos moyens d'action.

EN ADHÉRANT AU SNAPS VOUS BÉNÉFICIEZ :

- ☞ d'une information et d'un accompagnement individualisé en cas de besoin,
- ☞ de temps d'information collectifs sur des sujets d'actualité dédiés aux adhérents (mouvement, promotion...),
- ☞ vous êtes destinataire des publications du SNAPS,
- ☞ d'une réduction de 50% pour une première adhésion, valable 1 fois dans la période de cotisation de titulaire jusqu'à l'échelon 5,

NB 45€ pour les PS stagiaires (ne comptant pas comme première cotisation de titulaire)

- ☞ d'un crédit d'impôt de 66% du montant de votre cotisation sur le revenu, si vous n'optez pas pour une déclaration de vos frais professionnels (frais réels),
- ☞ d'un paiement échelonné de votre cotisation et bénéficiaire d'un prélèvement automatique

VOUS ÊTES À LA RETRAITE ? EN CONTINUANT À SOUTENIR LE SNAPS

- ☞ vous bénéficiez d'une cotisation réduite à 40 % de votre dernière cotisation d'actif,
- ☞ 66% du montant de votre cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt sur le revenu,
- ☞ vous êtes destinataire des publications du SNAPS,
- ☞ vous bénéficiez des activités amicalistes organisées par et pour les retraités.

LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE EN PRATIQUE

- ☞ Votre cotisation 2027 sera prélevée en 3 fois (février, avril, juin) si vous adhérez avant le 15/01/2027, en 2 fois (avril, juin) si vous adhérez avant le 15/03/2027, en 1 seule fois ensuite.
- ☞ Le renouvellement de votre adhésion est ensuite automatique. Vous recevrez en début de chaque année avant le premier prélèvement, une information vous indiquant de manière précise le montant de votre cotisation pour l'année suivante ainsi que l'échéancier de vos prélèvements.
- ☞ Si vous ne souhaitez plus adhérer au SNAPS, faites-le savoir par courriel avant le 1er janvier.

(*) joindre obligatoirement à votre bulletin d'adhésion :
• un relevé d'identité bancaire avec IBAN (RIB)
• [le formulaire d'autorisation de prélèvement](#)

Adhérer en 2026

Professeur de sports

	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
ES	HEA3	977	4809,56	339 €
	HEA2	930	4578,19	318 €
	HEA1	895	4405,89	306 €
4	835	4110,52	3 ans mini	285 €
		780	2 ans 1/2	264 €
		740	2 ans	246 €
1	700	3445,95	2 ans	228 €
CLASSE EXCEPTIONNELLE (1)				

HORS CLASSE				
	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
7	826	4066,22		282 €
		811	3 ans	273 €
		768	3 ans	258 €
4	720	3544,40	2 ans 1/2	240 €
3	673	3313,03	2 ans 1/2	219 €
2	629	3096,43	2 ans	204 €
1	595	2929,05	2 ans	192 €

CLASSE NORMALE				
	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
11	678	3337,64		222 €
10	634	3121,04	4 ans	204 €
9	595	2929,05	4 ans	192 €
8	562	2766,60	3 ans 1/2	180 €
7	524	2579,54	3 ans	168 €
6	497	2446,62	3 ans	156 €
5	481	2367,86	2 ans 1/2	150 €
4	466	2294,02	2 ans	144 €
3	453	2230,02	2 ans	144 €
2	446	2195,56	1 an	138 €
1	395	1944,50	1 an	126 €

(1) l'accès à la classe exceptionnelle se fait notamment en fonction des profils de carrière, des postes occupés, des fonctions dites «grafantes» ainsi que de l'avis de la personne qui exerce l'autorité hiérarchique.

(2) l'accès à l'échelon spécial (ES) du grade de professeur de sport de classe exceptionnelle se fait, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. Les professeurs de sport de classe exceptionnelle justifiant de trois années au moins d'ancienneté dans le 4e échelon de leur grade peuvent être inscrits sur ce tableau annuel d'avancement. L'accès à l'échelon spécial n'est donc pas automatique.

Conseiller technique et pédagogique supérieur

	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
3	HEB3	1072	5277,22	372 €
	HEB2	1018	5011,39	351 €
	HEB1	977	4809,56	339 €
2	HEA3	977	4809,56	339 €
	HEA2	930	4578,19	318 €
	HEA1	895	4405,89	306 €
1	835	4110,52	2 ans 1/2	285 €
CLASSE EXCEPTIONNELLE (3)				

HORS CLASSE				
	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
4	HEA3	977	4809,56	339 €
	HEA2	930	4578,19	318 €
	HEA1	895	4405,89	306 €
3	835	4110,52	3 ans	285 €
2	805	3962,84	2 ans	270 €
1	762	3726,54	2 ans	252 €

CLASSE NORMALE				
	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
11	835	4110,52		285 €
10	805	3962,84	4 ans	270 €
9	762	3751,16	4 ans	252 €
8	715	3519,79	3 ans 1/2	234 €
7	664	3268,73	3 ans	216 €
6	623	3066,89	3 ans	201 €
5	584	2874,90	2 ans 1/2	189 €
4	547	2692,76	2 ans	174 €
3	518	2550,00	2 ans	165 €
2	503	2476,16	1 an	159 €
1	455	2239,86	1 an	144 €

(3) l'accès à la classe exceptionnelle se fait notamment en fonction des profils de carrière, des postes occupés, des fonctions dites «grafantes» ainsi que de l'avis de la personne qui exerce l'autorité hiérarchique.

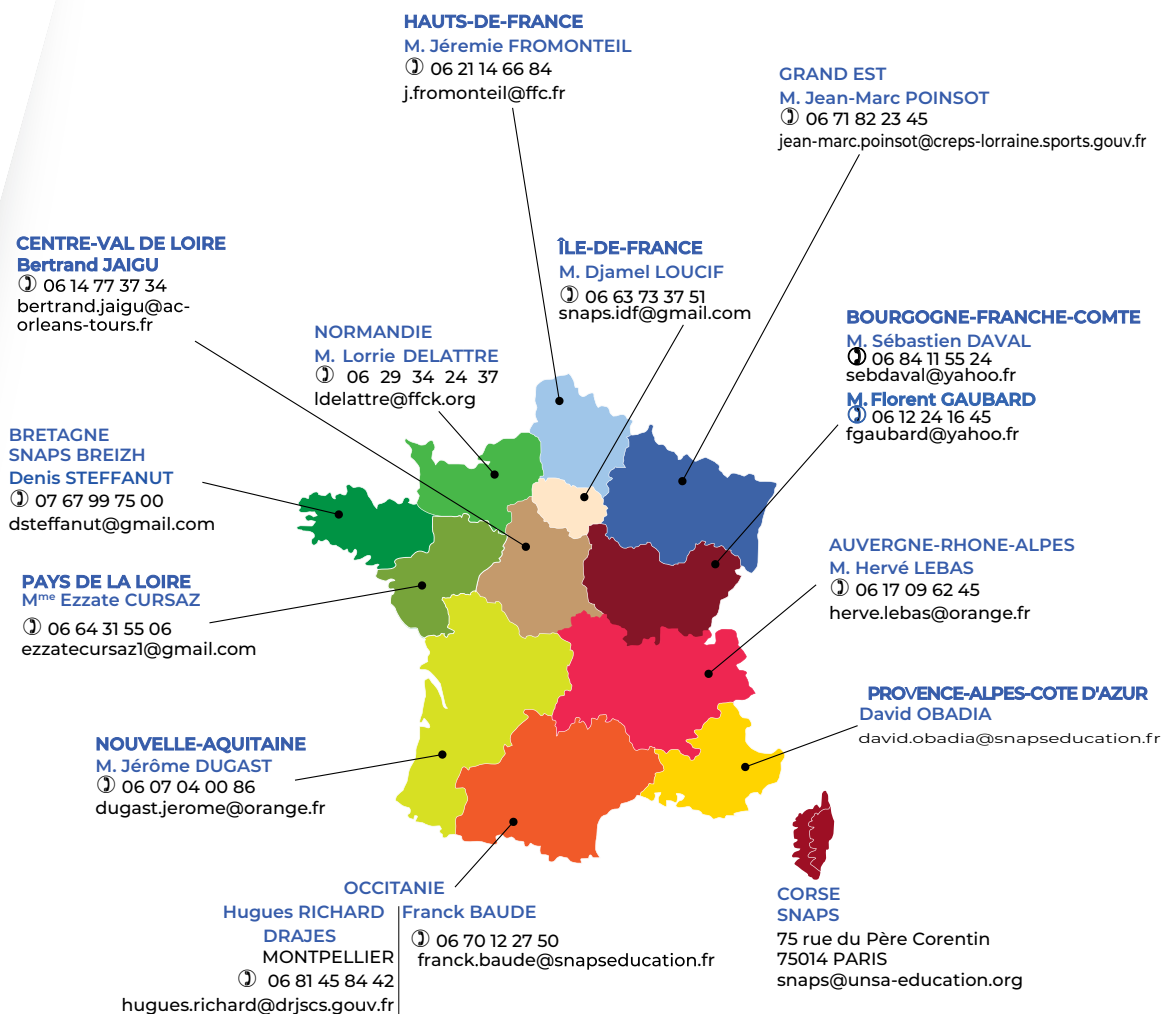
Cas particuliers :

- 50% de réduction pour une première adhésion, valable 1 fois dans la période de cotisation de titulaire jusqu'à l'échelon 5.
- temps partiel : application de la quotité de travail à la cotisation correspondant aux grade et échelon.
- adhésion forfaitaire à 45 € pour les professeurs de sport stagiaires.



VOS INTERLOCUTEURS

Vos secrétaires régionaux



GUADELOUPE
Marie-annick MAUS
marie-annick.maus@creps-pap.sports.gouv.fr

MARTINIQUE
M. Michel DESTIN
☎ 06 96 92 98 18
michel.destin@gmail.com

LA RÉUNION
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
snaps@unsa-education.org

GUYANE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
snaps@unsa-education.org

POLYNÉSIE FRANÇAISE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
snaps@unsa-education.org

MAYOTTE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
snaps@unsa-education.org

NOUVELLE-CALÉDONIE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
snaps@unsa-education.org