

n° 80

## Des chiffres et des lettres ...

Le 6 octobre était publié le projet de budget sport 2010 sur le site du ministère du budget. Un projet de budget qui confirme une baisse des moyens sans précédent programmée dès l'an dernier et pour trois ans.



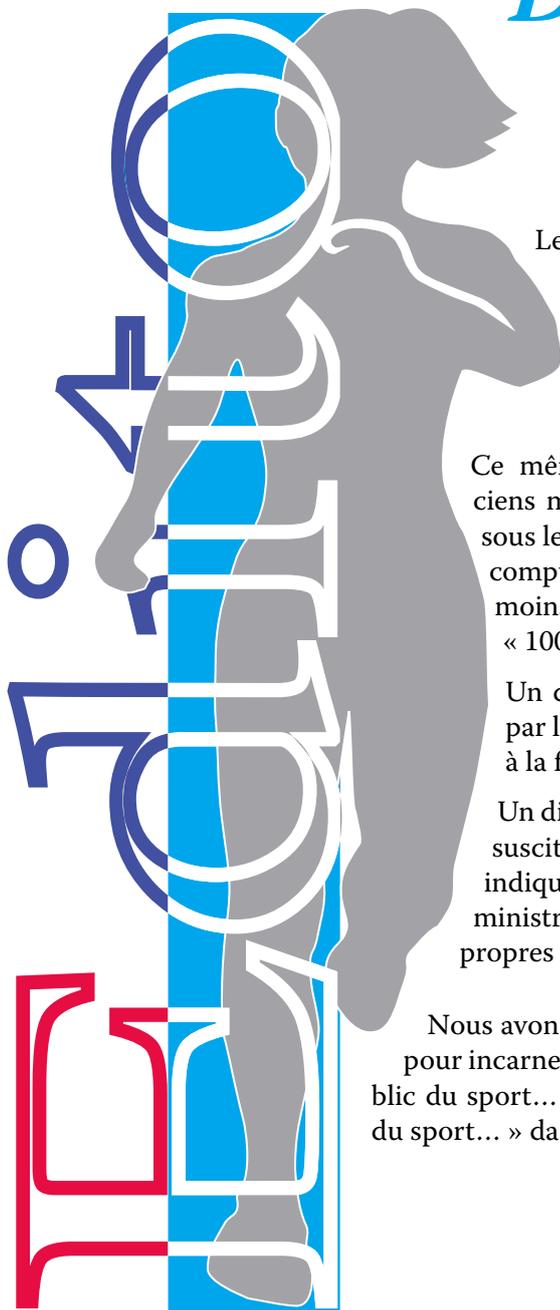
Ce même 6 octobre, entourée de plusieurs anciens ministres des sports, Rama Yade réunissait sous les ors du grand amphithéâtre de la Sorbonne tout ce que le sport compte de fonctionnaires, de dirigeants fédéraux et de « grands témoins » pour leur adresser le discours de politique générale de ses « 100 jours ».

Un discours prononcé dans une atmosphère totalement surréaliste par la Secrétaire d'État, après que sa ministre de tutelle se soit invitée à la fête et soit montée à la tribune pour clôturer ce grand raout...

Un discours fleuri d'intentions généreuses comme seul le sport sait les susciter, alors que les « caisses sont vides », que l'analyse budgétaire indique la supercherie sur les priorités et que les préfets relayés par le ministre de l'intérieur contestent aux ministres leur pouvoir sur leurs propres personnels et leurs missions.

Nous avons certes un moral de gagnants, mais nous en aurons bien besoin pour incarner « la conception républicaine... la place de l'État... le service public du sport... » et « revaloriser l'administration... réinventer l'intérêt général du sport... » dans cette atmosphère de radeau de la méduse!

Claude Lernould





# SOMMAIRE

## n° 80

<b>Actualité.....</b>	<b>03 - 06</b>
<i>Présentation du conseil national.....</i>	<i>03 - 04</i>
<i>Masterisation du recrutement des professeurs et des agrégés... </i>	<i>05 - 06</i>
<b>Spécial sortants .....</b>	<b>07 - 26</b>
<i>Edito.....</i>	<i>07</i>
<i>Qui sommes-nous?.....</i>	<i>08</i>
<i>Les revendications du SNAPS .....</i>	<i>09</i>
<i>Professeur de sports un métier porteur de sens .....</i>	<i>10 - 11</i>
<i>Formation professionnelle tout au long de la vie .....</i>	<i>12</i>
<i>Élaborer ses missions .....</i>	<i>13 - 14</i>
<i>Les positions administratives du fonctionnaire .....</i>	<i>15 - 17</i>
<i>Les secrets du bulletin de paye .....</i>	<i>18 - 19</i>
<i>La carrière de professeur de sport .....</i>	<i>20 - 22</i>
<i>Valider vos services antérieurs .....</i>	<i>23</i>
<i>Vos commissaires paritaires .....</i>	<i>24</i>
<i>Nos publications .....</i>	<i>25</i>
<i>Vous et le syndicalisme .....</i>	<i>26</i>
<b>Corpo.....</b>	<b>27 - 28</b>
<i>Le compte épargne temps .....</i>	<i>27 - 28</i>
<b>Adhésion.....</b>	<b>29 - 31</b>
<i>Pourquoi se syndiquer.....</i>	<i>29</i>
<i>Bulletin d'adhésion .....</i>	<i>30</i>
<i>Tableaux d'avancement - Montant des cotisations .....</i>	<i>31</i>
<b>Vos interlocuteurs .....</b>	<b>32</b>

### SNAPS Infos n° 80



**Directeur de la publication:** Claude Lernould  
**Rédacteur en chef:** Franck Baude  
**Collectif de rédaction:** Franck Baude, Joël Colchen, Daniel Gaime, Jean Paul Krumbholz, Claude Lernould, Gérard Letessier, Stéphane Passard  
**Relecture:** Daniel Gaime, Claude Lernould, Gérard Letessier  
**Crédits photos:** Franck Baude, Daniel Gaime, Carolle Andraca, Laurence Benezit  
**Conception graphique:** Alexia Gaime  
**Imprimerie:** Imprimerie IRG 5 rue J. Grandel ZI 95100 ARGENTEUIL  
**Prix du n°:** 3,81 euros - Abonnement: 15,24 euros  
 Dépôt légal juin 2003 - Commission paritaire 0709 S 06942 - N° ISSN 1145-4024  
 SNAPS-Infos - Maison du Sport Français - 1 avenue Pierre de Coubertin - 75640 PARIS Cedex 13  
 Tel: 01 40 78 28 58/60 - Fax: 01 40 78 28 59  
 Courriel: [snaps@unsa-education.org](mailto:snaps@unsa-education.org)  
 Site: <http://snaps.unsa-education.org>



## Conseil national du SNAPS 20 au 22 octobre à Eymoutiers

Par la force des choses, le SNAPS rompt avec ses habitudes qui consistaient à tenir ses conseils nationaux dans un établissement public relevant du ministère des sports.

Le CREPS du Limousin ayant fermé ses portes, le SNAPS n'a pas voulu abandonner la section locale et c'est donc dans les locaux de la ligue de l'enseignement que se tiendra ce conseil.

Fidèle à ses habitudes, c'est sur une section régionale que le SNAPS s'appuie pour organiser la rencontre bisannuelle qu'est son Conseil national.

C'est en Limousin que les membres du Conseil vont donc plancher sur l'actualité et proposer des pistes prospectives argumentées pour notre métier.

Et c'est sur fond de crise générale, de réforme de la fonction publique et d'une actualité qui se joue sur fronts multiples que notre Conseil national se penchera plus particulièrement sur deux sujets d'avenir :

- ☞ « La Mastérisation du recrutement des PTP sport<sup>(1)</sup> »
- ☞ Le contrat d'objectifs : « une garantie pour les CAS dans le cadre de la RGPP ».



### Le mot du régional de l'étape

Station de tourisme au cœur du Limousin, aux portes de Vassivière et du Plateau de Millevaches, la cité d'Eymoutiers accueille le Conseil National du 19 au 22 octobre. Le bourg, situé à 45 km de Limoges, compte 2000 habitants.

Ancienne ville close en bord de Vienne, les origines d'Eymoutiers remontent au X<sup>e</sup> siècle, ce qui lui confère encore son caractère médiéval.

À partir du XI<sup>e</sup> siècle, se développe à Eymoutiers la corporation des tanneurs; fabricants de cuir fait à partir de peaux et de tan, écorce de chêne et de châtaignier broyée. C'est de là que les habitants d'Eymoutiers tiennent leur nom: les pelauds (ceux qui pèlent la peau). Cet artisanat a connu son apogée au 18<sup>ème</sup>.

Parmi les curiosités à voir absolument: sa collégiale avec 16 verrières uniques en Limousin, ses vieux quartiers de tanneurs en bord de Vienne et ses vieilles maisons.

C'est également la ville de Paul Rebeyrolle, l'un des plus grands noms de la peinture contemporaine. Eymoutiers lui consacre un espace d'exposition avec 50 œuvres peintes et sculptées. À voir aussi: le musée minéralogique et le train touristique à vapeur du Limousin.

Le Conseil national sera hébergé dans un village vacances de 300 lits géré par la Ligue de l'Enseignement. Sur un coteau boisé de 7 hectares, nous serons reçus dans une belle demeure construite au 19<sup>ème</sup>, le château de Toulondit.

### PROGRAMME

#### Lundi 19 octobre :

- 14 h 00 - Accueil du Bureau national
- 14 h 30 - Réunion du Bureau national
- 18 h 00 - Accueil des membres du Conseil national
- 19 h 30 - Repas
- 20 h 30 - Séance plénière du Conseil national
  - ◆ point d'actualité
  - ◆ présentation des thèmes
  - ◆ constitution des groupes de réflexion

#### Mardi 20 octobre :

- 9 h 00 - Travail en commission
- 12 h 30 - Repas
- 14 h 00 - Suite du travail en commission
- 20 h 00 - Repas

#### Mercredi 21 octobre :

- 9 h 00 - Séance plénière d'ajustement
- 10 h 00 - Travail en commission
- 12 h 30 - Repas
- 14 h 00 - Rédaction finale du travail des commissions

#### Jeudi 22 octobre :

- 9 h 00 - Séance plénière de clôture

1- Cf. texte introductif en page 4



## «Masterisation» du recrutement des professeurs et des agrégés. Les concours de PS et CTPS doivent-ils suivre le mouvement ?

Les décrets « masterisant » les concours externes des professeurs d'une part certifiés et assimilés et d'autre part d'agrégés ont été publiés le 29 juillet 2009 au journal officiel.

Malgré l'opposition très majoritaire des syndicats d'enseignants de tout niveau (primaire, secondaire et universitaire) et le flou qui entoure la future formation « professionnelle » post-concours, le gouvernement ne devrait plus, a priori, reculer sur le « fond » de ce changement.

Le prochain conseil national du SNAPS qui se tiendra du 19 au 22/10/09 à Eymoutiers devra analyser les conséquences du maintien ou non de l'alignement respectif des concours de recrutement de PS et CTPS avec ceux des certifiés et des agrégés.

Du fait que ces dispositions seront applicables dès le recrutement 2010 (en fait étalées sur 2010 et 2011), le SNAPS se retrouve dans l'obligation d'arrêter très rapidement sa position... sachant que le mandat qui sera donné aux représentants du SNAPS sera très difficilement révisable lors des négociations futures sur le sujet.

### I - Décryptage des décrets de l'éducation nationale.

Il s'agit en fait de 6 décrets, tous datés du 28/07/09, à savoir :

- 2009-913 modifiant le décret 70-738 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation ;
- 2009-914 modifiant le décret 72-580 relatif au statut particulier des professeurs agrégés... ;
- 2009-915 modifiant le décret 72-581 relatif au statut particulier des professeurs certifiés ;
- 2009-916 modifiant le décret 80-627 statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive ;
- 2009-917 modifiant le décret 90-680 relatif au statut particulier des professeurs des écoles ;
- 2009-918 modifiant 92-1189 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel.

### A - Pour les professeurs d'EPS (principe identique pour les CPE, PE, PC et PLP).

Le concours externe 2010 sera ouvert, à titre transitoire, aux candidats :

- présents aux épreuves d'admissibilité du concours externe 2009 ;
- possédant une licence STAPS (ou diplôme assimilé) et ayant validé une 4<sup>e</sup> année (ex. maîtrise) ;
- possédant une licence STAPS et inscrit en 1<sup>e</sup> année de master ou assimilé (ne pourront être admis que s'ils valident cette 4<sup>e</sup> année d'étude universitaire).

À partir de 2011, ne pourront se présenter au CAPEPS externe que « Les candidats justifiant de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation, et soit :

- d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation ;
- qu'ils sont inscrits en dernière année d'études en vue de l'obtention

d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation.

*Pour être nommés dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive, les candidats ayant subi avec succès les épreuves du concours externe... doivent justifier d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation. Les candidats reçus au concours et qui ne peuvent justifier d'un tel titre ou diplôme lors de la rentrée suivant leur réussite au concours gardent le bénéfice de celui-ci jusqu'à la rentrée scolaire suivante. S'ils justifient alors de l'un de ces titres ou diplômes, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires. Dans le cas contraire, ils perdent le bénéfice du concours et ne peuvent être nommés. »*

Dorénavant les candidats au concours externe devront donc posséder soit une licence STAPS (ou diplôme assimilé) et un master (bac + 5 validé), soit une licence STAPS et être inscrit en 2<sup>e</sup> année





de master (bac + 4 validé). Pour ces derniers le concours ne sera validé qu'à l'obtention du master (bac + 5 validé), qui devra être obtenu au plus tard à la rentrée scolaire de l'année N + 1 du concours (ce qui offre deux possibilités). Une fois le délai épuisé, le bénéfice du concours est perdu (bien que le texte ne le détermine pas, il paraît logique que le nouveau CAPEPS externe soit systématiquement organisé durant le 1er trimestre de l'année civile).

Les lauréats sont nommés comme fonctionnaires stagiaires et affectés pour la durée de leur stage (un an éventuellement renouvelable) dans une académie. Les modalités de cette année de stage (contenus et évaluations) seront précisées par arrêté.

Les candidats au concours interne (sauf ceux qui, étant déjà agents publics à la date de parution du décret, bénéficient de l'ancien dispositif jusqu'en 2015) qui doivent être détenteurs de diplômes, devront dorénavant justifier d'une licence STAPS ou assimilée et d'un master.

### **B - Pour les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré.**

Le concours externe 2010 sera ouvert à titre transitoire aux « candidats ayant validé un cycle d'études postsecondaires d'au moins quatre années » (la référence à la maîtrise est abandonnée, mais le niveau est le même que précédemment bac + 4 validé).

À partir de 2011 « Peuvent, se présenter au concours externe les candidats justifiant de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation » (bac + 5 validé).

Pour les candidats au concours interne, le dispositif est le même que pour les PEPS. Les agents publics recrutés avant la date de parution du décret bénéficient des règles antérieures jusqu'en 2015.



## **II - Les pistes de réflexion et les choix possibles.**

### **A - Le cadre général de cette « réforme » (présentée comme telle par ses instigateurs).**

Le gouvernement a pris appui sur 3 principes :

- le niveau des diplômes « universitaires » exigés pour se présenter aux concours de recrutement des enseignants n'a pas évolué depuis plus de 30 ans, alors que dans le même temps le pourcentage de la population qui accède à ces diplômes a explosé ;
- revaloriser le début de carrière (1ers échelons réévalués) ;

- nommer directement les enseignants stagiaires sur des postes « normaux », la formation étant essentiellement faite sur le tas et par tutorat (la mise en responsabilité directe des stagiaires étant la source de l'économie qui permettra de revaloriser les 1ers échelons).

Chaque principe est discutable :

- le relèvement du niveau de référence du recrutement revalorise

l'image des corps concernés, mais nécessite une année d'étude non rémunérée supplémentaire et retarde d'autant les possibilités de départ en retraite ;

- la revalorisation promise, qui n'est qu'esquissée par le gouvernement (annonce d'une augmentation de 200 € pour les sortants et du pourcentage d'accès à la hors classe), est à mettre en perspective avec l'année de rémunération perdue (5<sup>e</sup> année d'étude pour les certifiés, 6<sup>e</sup> pour les agrégés) ;

- la quasi-suppression « annoncée » (ne relève pas du décret) de l'année de formation initiale est très pénalisante sur le plan pédagogique, sans certitude sur le fait que certains masters vont « investir » ce créneau.

- la quasi-suppression « annoncée » (ne relève pas du décret) de l'année de formation initiale est très pénalisante sur le plan pédagogique, sans certitude sur le fait que certains masters vont « investir » ce créneau.

### **B - Le lien historique entre les corps JS et EN (structurel et déontologique).**

Sans refaire l'histoire, fortement marquée par le départ des PEPS de JS à l'EN en 1981, il convient de prendre acte que de manière « se-



mi-naturelle<sup>(1)</sup>», les représentants du SNAPS ont toujours mis en avant les différences entre les spécificités fonctionnelles des corps de l'EN et de JS (devenu S), tout en revendiquant la création de corps jumeaux entre les deux ministères (PEPS/PS et Agrégés/CTPS).

Faut-il analyser ce lien passé comme essentiellement :

- structurel découlant de l'adage qui voudrait que le SES ne puisse vivre que dans l'ombre de l'EN pour des raisons de taille critique (seuls, ni le ministère chargé des sports, ni ses corps ne représentent une surface et un poids suffisants pour se faire entendre de l'administration et des politiques)?
- déontologique en raison de notre priorité éducative, notamment vis-à-vis des mineurs, qui voudrait que les corps EPS de l'EN (PEPS et agrégés) et du SES (PS et CTPS) ne soient que deux développements du même métier de base (l'encadrement technico-pédagogique des APS)?

Si les organisations ministérielles passées (jusqu'au rapprochement santé-sport, qui n'a toujours, aujourd'hui, aucune logique de quelque ordre que ce soit) plaident en faveur du structurel, les choix des organisations syndicales des PTP sport plaident eux en faveur

de la déontologie, notamment le double refus de :

- refus de fusion entre PS et CEPJ (envisagée dans les années 90);
- refus de reconnaissance du corps d'inspection comme un corps de débouché pour les PS (principale raison de la création du corps des CTPS).



### C - Construire un avenir lisible avec un minimum de visibilité.

L'orchestration des attaques quasi-permanentes et des orientations contradictoires concernant l'avenir des services publics et de la fonction publique d'État, en plus de ses dimensions politiques et politiques, a comme objectif, en maniant le chaud et le froid en permanence, d'empêcher toute visibilité sur leur devenir.

Comment interpréter, entre autres, la loi sur la mobilité des fonction-

naires et le projet de suppression/rapprochement des corps de la FPE par métiers? Simple évolution, révolution ou démantèlement progressif et doctrinaire?

Pourtant sans anticipation d'une part de l'évolution des pratiques et organisations des APS et d'autre part de la structuration des services et agents publics, il est impossible d'envisager l'évolution de notre métier et donc les modalités des concours de recrutement.

Peut-on envisager et impulser :

- une réécriture complète du décret des PS (la maitrise du concours externe nécessite sa modification)?
- la création d'un master spécifique délivré par l'INSEP comme passage obligé pour les futurs candidats au nouveau concours externe de PS?
- l'officialisation de la non-ouverture d'un concours externe de CTPS (encore moins d'intérêt qu'avant la maitrise)?
- un service public d'État du sport séparant clairement en son sein les missions techniques et pédagogiques (relevant de la mission éducatrice de l'État) et de contrôle s'appuyant sur des corps dédiés distincts, organisé de manière indépendante et cohérente aux différents échelons administratifs (national, régional et départemental) quelles que soient nos entités ministérielles et déconcentrées de rattachement?

Jean Paul Krumboltz

<sup>1</sup>- Acceptée de fait par la corporation sans discussion « historique » en dehors de l'abandon de l'agrégation au profit du vocable CTPS.

## Bienvenue au club !

Fruit d'une quarantaine d'années de militantisme et syndicat majoritaire des cadres techniques et pédagogiques et des médecins, le SNAPS est le syndicat historique du secrétariat d'État chargé des Sports.



Et c'est parce que nous sommes convaincus que les cadres que nous représentons sont les acteurs incontournables du service public du sport, que nous avons toujours mené de front la promotion du sport éducatif avec la promotion de nos métiers et de nos statuts.

Moteur de la création des corps de cadres techniques et pédagogiques du sport, le SNAPS a fortement contribué à l'édification du partenariat institutionnel qui structure le sport français. C'est le modèle auquel on doit le rayonnement éducatif de nos associations sur l'ensemble du territoire et celui de nos sportifs sur la scène internationale.

Ces indéniables réussites ne sauraient pourtant conjurer les menaces que fait peser sur l'avenir la « Révision générale des politiques publiques ». Cette véritable machine à réduire la fonction publique est programmée pour mettre en œuvre le désengagement de l'État dans les affaires de la cité, un État pourtant garant de l'intérêt général, notamment dans le champ éducatif!

Ainsi « notre maison » voit-elle planer quelque incertitude sur son avenir quand d'une manière générale, sont remises en cause les missions et moyens des administrations de l'État.

Résolument combatif, le SNAPS vous souhaite la bienvenue dans le corps des professeurs de sport et vous invite à vous engager dès maintenant pour votre avenir et à défendre une fonction publique moderne et performante, mais aussi les intérêts matériels et moraux de ses fonctionnaires.

Claude Lerno



## Qui sommes - nous ?

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

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

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

### Historique

1976 : Création du Groupement national des cadres techniques sportifs du Ministère de la jeunesse et des sports.  
1989 : Naissance du Syndicat national des activités physiques et sportives (SNAPS) par fusion du Syndicat national des cadres techniques sportifs avec deux autres petits syndicats.

### Objectifs

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

### Famille

Syndicat fédéré: le SNAPS, syndicat représentatif des « cadres techniques et pédagogiques sport » s'exprime au sein de l'UNSA-Education qui fédère tous les professionnels de la branche de l'éducation.

L'UNSA-Education est elle-même confédérée à l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes).

L'UNSA, organisation interprofessionnelle, est la 3<sup>ème</sup> confédération française, elle regroupe plus de 360 000 adhérents autour d'un syndicalisme indépendant, humaniste, démocratique et décentralisé.

### Syndicat représentatif

Le SNAPS est le premier syndicat de jeunesse et sports. Il syndique plus de 20 % des « cadres techniques et pédagogiques sport » qui représentent eux-mêmes plus de 50 % des effectifs de jeunesse et sports. Ses adhérents sont toujours plus nombreux (673 en 2009). Le SNAPS a recueilli 76 % des suffrages lors des dernières élections

professionnelles des professeurs de sport.

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



### Les acquis du SNAPS

- Le SNAPS est le syndicat qui a obtenu la création du corps des professeurs de sport en 1985.
- Le SNAPS est signataire du texte d'orientation sur l'évolution des missions, des métiers, des corps et des modalités de recrutement et de formation des personnels spécifiques du Ministère en charge de la jeunesse et des sports.
- Le SNAPS a contribué à la mise en place d'un système de notation plus équitable et plus clair pour l'ensemble des personnels du secteur sport.
- Le SNAPS est le syndicat qui a obtenu la fin de la limite d'âge au concours de professeur de sport et l'ouverture d'un concours dit de « 3<sup>ème</sup> voie ».

1/ Les CTP sont consultés sur tous les sujets concernant l'organisation des services et les conditions de travail des personnels.  
2/ La CAP est consultée pour tout ce qui relève de la gestion de la carrière: avancement, mutations, disponibilité, détachement, procédures disciplinaires.

• Le SNAPS s'est ardemment opposé à la privatisation des cadres techniques souhaitée en 1996 par Guy DRUT, alors Ministre de la jeunesse et des sports. Sur ce sujet, il reste encore très vigilant...

• Le SNAPS, favorable à un encadrement des APS de qualité, a obtenu une réécriture de l'article 43 de la loi sur le sport. Il a d'ailleurs fortement contribué à l'élaboration de la version finale et du décret d'application.

• Le SNAPS s'est battu pour un débouché de carrière, et a obtenu la création du corps des CTPS (Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs), grade supérieur comparable à celui des professeurs agrégés d'EPS.

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

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

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

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

### Syndicat réformiste

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

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

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



## Les revendications du SNAPS

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

Le SNAPS se positionne pour :

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

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

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



## Professeur de sport, un métier porteur de sens

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

Dis papa c'est quoi ton travail ?

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

Dis papa, c'est quoi le sport ?

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

Le professeur de sport exerce de fait une profession dont la définition ne va pas de soi. Témoin, la grande diversité des fonctions, des missions et des tâches du quotidien. Témoin, le désarroi de nombreux jeunes collègues abusivement transformés en agents de bureau ...

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

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

### Un champ d'intervention complexe et sensible

Le sport est un phénomène socio-culturel d'une grande diversité.

De nombreux enjeux s'y bousculent : politiques,

lequel se côtoient les acteurs et les pratiques les plus divers.

L'État Français, quant à lui, prend position par voie législative : « Les activités physiques et sportives constituent un élément important de l'éducation, de la culture, de l'intégration et de la vie sociale. Elles contribuent notamment à la lutte contre l'échec scolaire et à la réduction des inégalités sociales et culturelles, ainsi qu'à la santé. La



économiques, culturels, médiatiques, éducatifs ...

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

promotion et le développement des activités physiques et sportives pour tous, notamment pour les personnes handicapées, sont d'intérêt général ».

### Mieux que surveiller et punir, former et convaincre

Le Ministère en charge des Sports est un ministère d'intervention. Il a la charge de promouvoir un sport





de qualité et de garantir les usagers contre les dérives et abus de toutes sortes.

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

Agent de l'État en activité dans les services déconcentrés, les établissements ou auprès du mouvement sportif, le professeur de sport est le relais, la cheville ouvrière

de la volonté politique publique de faire du sport un outil de développement personnel et de lien social. Au nom de l'État, il dit ce que peut être le sport et ce qu'il ne doit pas être.

À travers ses actions

de formation et dans sa relation aux professionnels et élus de tous ordres, il rappelle les principes énoncés par la loi et promeut les valeurs de la République.

Proche du terrain et doté de qualités conceptuelles, le professeur de sport est crédible parce qu'il est issu du milieu sportif et qu'il possède des compétences techniques et pédagogiques avérées.

### Une large autonomie d'exercice

Fonctionnaire doté d'un statut particulier, le professeur de sport voit les conditions d'exercice de ses

fonctions (qui ne sont pas laissées à la fantaisie des uns ou des autres) fixées par des textes réglementaires (instructions 90-245 JS modifiée, 93-063 JS et 06-169 JS).

Placé sous l'autorité directe du directeur, le cadre technique et pédagogique exerce des missions de formation, de

L'appréciation de son travail est fondée sur l'évaluation des résultats et il n'est pas soumis à un décompte horaire du temps de travail<sup>(1)</sup>.

### Une profession passionnante et un défi permanent

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

Dans un monde de plus en plus divers et complexe, sa mission a u

service d'une politique sportive bien lacunaire représente un véritable défi.

Promouvoir un sport généreux, outil de développement

personnel et de lien social, nécessite une exigence et une vigilance permanentes.

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

Claude Lernould

conseil et d'expertise, d'expérimentation et de recherche.

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

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

1/ Arrêté du 28 décembre 2001.





## Formation professionnelle tout au long de la vie

Nouvellement nommés professeurs de sport stagiaires vous allez pouvoir bénéficier à l'issue de votre année de formation statutaire (de 360h plus ou moins 90h) des offres de formation qui vous seront proposées dans le cadre du plan national de formation (PNF) et des plans régionaux (PRF) mis en œuvre dans le cadre du MSJSVA. Vous pourrez aussi accéder au plan de formation de la délégation régionale interministérielle à la formation organisé dans le cadre du ministère de la fonction publique et au sein des préfetures de région.

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

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

Les textes sur la réforme sont disponibles sur le « site Intranet » du MSJSVA à l'adresse suivante: <https://intranet.jeunesse-sports.gouv.fr/> à la rubrique « Vie professionnelle » puis « formation ». Une présentation par votre CRF préalable à une lecture plus approfondie de ces textes vous aidera dans votre démarche de compréhension de la réforme.

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

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

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

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

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

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

3 - Le droit individuel à la formation (DIF)

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

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

Alain Jehanne



## Elaborer ses missions

### Repères méthodologiques pour le contrat d'objectifs.

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

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

#### Engagement, initiative et responsabilité

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

Le courage d'assumer ses obligations en matière d'initiative et d'engagement demeure, pour le professeur de sport, le premier moyen d'imposer le respect de leurs propres obligations à celles et ceux qui seraient tentés par l'aventure

autoritaire. Par ailleurs seuls le renoncement aux horaires de bureau, l'acceptation d'horaires atypiques et l'engagement sur le terrain permettent de justifier d'une indemnité de sujétion spéciale.

#### Élaborer son projet d'action

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

Toute la difficulté consiste ensuite à anticiper la charge que représentent les actions envisagées<sup>(1)</sup>. Il convient donc pour chaque action ou objectif général, de préciser les objectifs opérationnels que l'on se fixe, en un va-et-vient constant entre : tâches à accomplir, moyens disponibles et temps requis...

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

- la démarche inspire le respect du fait du sérieux qu'elle requière ;

- celui qui arrive en négociation avec un projet construit et argumenté a un coup d'avance et il est plus difficile de lui imposer des missions qui ne l'intéressent pas, voire qui ne relève pas des missions du corps ;

- anticiper son année en réglant la charge de travail par rapport au temps « contractuellement disponible » engage une vie profession-

nelle globalement plus sereine et offre des perspectives de réussite. Cela met, en outre, en position de renégocier au fur et à mesure des charges nouvelles proposées... ;

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

#### Identifier les priorités définies pour le service

✓ Se référer au « Projet de service » ou « Plan d'action » du service ;

✓ à défaut de stratégie définie localement, se référer au PAP<sup>(2)</sup> (il offre beaucoup de liberté car il est très « riche » et tout y est prioritaire...).

#### Définir une ou des missions

✓ Rechercher la correspondance entre missions du corps, besoins locaux, spécialité, compétences, appétences personnelles... et engagement des collègues ;

✓ proposer un ou plusieurs objectifs généraux dans le domaine des APS, en référence exclusive au programme sport de la LOLF.

#### Élaborer un plan d'action

✓ Proposer des actions pour un volume global de 1607 heures ;

✓ définir des objectifs dont la mise en œuvre relève des missions du corps (formation, conseil et expertise, développement...);

✓ concevoir un échéancier ;

2/ Projet annuel de performance (Lof)

1/ Formation continue comprise



- ✓ intégrer la formation continue ;
- ✓ prévoir les périodes de congé (le compte épargne temps offre un peu de souplesse).

## Prévoir les moyens nécessaires

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

## Prévoir l'évaluation

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

## L'entretien avec le chef de service

C'est l'occasion de faire successivement un bilan et un exercice de prospective. Si l'entretien est conduit par le chef de service, les textes donnent cependant l'initiative au cadre qui doit rendre compte de son action, en proposer une évaluation, et qui conserve la charge de proposer son projet d'action à venir. Le déroulement de cet entretien relève donc d'un intérêt stratégique majeur.

☞ Dans tous les cas, déposer le compte rendu annuel d'activité accompagné du projet d'action au moins dix jours avant la date de l'entretien. Cela permet au chef de

## Repères réglementaires

- L'arrêté du 28 décembre 2001 prévoit dans ses articles 1 et 2 que les personnels techniques et pédagogiques relèvent de l'article 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000 et qu'à ce titre ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et ne sont pas soumis à un décompte horaire du temps de travail.
- Les instructions 90-245 JS modifiée et 93-063 JS précisent les missions des personnels techniques et pédagogiques ainsi que les conditions dans lesquelles ils les exercent :
- Ils exercent, dans le domaine des activités physiques et sportives, des missions : de formation, de conseil et d'expertise, d'expérimentation et de recherche.
- Ils exercent ces missions sous l'autorité des directeurs régionaux, des directeurs départementaux ou des chefs d'établissement, au sein d'équipes de travail comprenant des agents appartenant à différents corps, dans le respect de chacun de leurs statuts.
- Leur plan d'action est déterminé chaque année sous la forme d'un document tenant lieu de contrat d'objectif arrêté d'un commun accord entre le chef de service et l'agent à partir d'une proposition élaborée par ce dernier, laquelle doit être conforme aux orientations définies par le chef de service.
- Leur volume annuel de travail est fixé à 1607 heures maximum.
- Ils sont tenus de fournir chaque année, à leur chef de service, un bilan des actions réalisées.

service d'en prendre connaissance et d'en mesurer les implications. En cas de conflit, il n'est pas inutile de le communiquer par courrier de manière à acter la démarche par l'entremise de l'enregistrement au chrono du service...

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

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

☞ Le volume d'action proposé s'appuie sur un « devis temps » chiffré en heures et non en pourcentage qui peut être présenté, au cours de l'entretien, de manière à argumenter les choix effectués.

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

Claude Lernould



## Les positions administratives du fonctionnaire

### 1) Les textes principaux <sup>(1)</sup>:

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

### 2) Les différentes positions:

#### L'ACTIVITÉ

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

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

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

#### a) Congés annuels

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

#### b) Congé de maladie

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

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

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

#### c) Congé de longue maladie

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

#### d) Congé de longue durée

Pour cause de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite;

- 3 ans à plein traitement;
- puis 2 ans à 1/2 traitement.

#### e) Congé de maternité

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

#### f) Congé de paternité

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

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

#### g) Congé d'adoption

Accordé à l'un des parents adoptifs:

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

#### h) Congé parental

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

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

Durée:

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

### LES CONGÉS

25 jours de congés annuels + 2 jours de fractionnement

19 jours ARTT, 9 jours sont gérés comme des congés annuels, les 10 autres peuvent, après avis du CTP local, être soumis à régulation compte tenu des nécessités de service, mais ne peuvent être utilisés que par semaines complètes...

Soit un total de 46 jours maximum.

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

### LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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



## Situation du fonctionnaire:

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

## Réintégration:

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

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

### **i) Temps partiel thérapeutique**

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

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

### **j) Congé de formation professionnelle**

#### Conditions:

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

#### Modalités d'octroi:

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

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

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

### **k) Congés issus de la réforme de la formation professionnelle**

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

## LE DÉTACHEMENT

### **a) Définition:**

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

Il peut être prononcé:

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

### **b) Les différents cas de détachement.**

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

entreprise privée ou d'un groupement d'intérêt public;

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

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

### **c) Durée**

- Courte durée 6 mois (renouvelable une fois).
- Longue durée 5 ans (renouvelable par période de 5 années).

Il peut y être mis fin avant le terme:

- à la demande de l'intéressé;
- à la demande de l'administration.

### **d) Notation.**

Le fonctionnaire est soumis aux règles de notation et/ou évaluation prévues par les textes régissant son corps d'accueil.

Sa fiche de notation est transmise à son administration d'origine.

### **e) Avancement.**

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

### **f) Réintégration**

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



## LA MISE À DISPOSITION.

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

### a) Définition

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

### b) Mise en œuvre

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

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

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

### d) Autres modalités et conditions d'application.

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

## LA DISPONIBILITÉ

### a) Définition:

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

nistration, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. »

### b) Disponibilité d'office pour inaptitude physique

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

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

Elle peut être accordée pour:

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

### d) Disponibilité de droit:

La disponibilité est accordée de droit aux fonctionnaires pour:

- donner des soins à un conjoint, au partenaire auquel il est lié par un PACS, un enfant ou ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave: durée 3 ans maximum renouvelable sans limitation tant que la présence d'une tierce personne est nécessaire;
- pour élever un enfant de moins de 8 ans: durée 3 ans maximum, renouvelable jusqu'aux 8 ans de l'enfant;
- pour suivre son conjoint astreint de par sa profession à résider dans un lieu éloigné. Durée: sans limitation par période maximale de 3 ans;
- pendant la durée de son mandat au fonctionnaire qui exerce un mandat d'élu local.

### e) Statut du fonctionnaire en disponibilité:

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

### f) La réintégration:

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

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

## LA POSITION HORS CADRE

### a) Définition:

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

### b) Régime statutaire:

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

### c) Durée:

5 ans maximum renouvelables.

Daniel Gaime  
Stéphane Passard



## Les secrets du bulletin de paye

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

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

### HAUT DU BULLETIN

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

### AFFECTATION

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

**Poste :** il s'agit du numéro du poste que vous occupez au sein du département ministériel.

### LIBELLÉ

Nom de l'administration gestionnaire de votre paye.

### MIN.

Code du ministère de rattachement.

### NUMÉRO ET CLÉ

Numéro INSEE, de sécurité sociale ou NIR de l'agent.

### NUMÉRO DOS. (N° DOSSIER)

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

### GRADE

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

### ENFANTS À CHARGE

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

### ECH.

Échelon détenu dans le grade.

### INDICE

L'indice mentionné ici est l'indice nouveau majoré (INM) qui sert de base au calcul du traitement brut mensuel. C'est la multiplication de cet indice par la valeur du point d'indice (4, 593475 € au 1/07/2009) qui détermine votre traitement brut mensuel.

### NBI

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. (Exemple :

conseiller régional de formation). La liste des emplois et des NBI correspondantes est fixée par le décret 92-92 modifié et par l'arrêté du 28 février 2000.

### TEMPS PARTIEL

Quotité de temps de travail (de 50 à 90 %). Le travail à temps partiel est possible pour les professeurs de sport. A noter, qu'une quotité à 80% est rémunérée à 85,7% et qu'une quotité à 90% es rémunérée à 91,4%.

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

### COLONNE A PAYER

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

### TRAITEMENT BRUT

Traitement de rémunération principal avant déduction des charges salariales.

Il est obtenu par la multiplication de votre INM par la valeur du point d'indice. Ainsi l'État peut choisir d'augmenter les salaires des fonctionnaires soit par l'augmentation de la valeur du point, soit par l'attribution de points d'indice supplémentaires.

### TRAITEMENT BRUT NBI

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

### SUPP FAMILIAL TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement est un « plus » spécifique à la Fonction publique. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement.

Il faut donc demander que son versement soit effectué à celui des deux parents qui a le traitement brut le plus élevé. Il est limité également entre un minimum et un maximum.

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

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



## IND. RESIDENCE

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

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

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

Zone 3 : 0 %

## IND. SUJÉTIONS DIV

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

Taux annuel de référence : 4 215 €

Maximum annuel : 120 % = 5 058 €

Minimum annuel : 80 % = 3 375 €

L'indemnité de sujétions est versée habituellement chaque mois avec un rattrapage sur la paye de décembre. Les professeurs de sport stagiaires en bénéficient au prorata du temps passé en responsabilité.

## COLONNE A DÉDUIRE

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

## RETENUE PC

Votre participation à la pension civile (retraite des fonctionnaires civils) soit 7,85% du traitement indiciaire brut.

## C.S.G

La Contribution sociale généralisée : 7,5 % sur 97 % du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes.

Une partie de la CSG est de plus soumise à l'impôt sur le revenu ! (5,1% est déductible et 2,4% non déductible).

## CRDS

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

## COTIS OUVR RAFF

Retraite additionnelle de la fonction publique :

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

## CONTRIBUTION SOLIDARITÉ

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

## MGEN (facultatif)

Si vous adhérez à cette mutuelle, votre cotisation est

prélevée directement sur votre paye. Elle est égale à 2,5% des revenus bruts (traitement indiciaire + primes et indemnités).

## COLONNE POUR INFORMATION

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

La somme de cette colonne correspond au TOTAL CHARGES PATRONALES.

## AUTRES INFORMATIONS

### COÛT TOTAL EMPLOYEUR

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

### BASE S.S. DU MOIS

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

### MONTANT IMPOSABLE DU MOIS

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

### MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE

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

Daniel Gaime  
Stéphane Passard



## La carrière de professeur de sport

### COMPRENDRE LA NOTATION ET LE SYSTÈME D'AVANCEMENT

Le système d'avancement consiste à organiser, tout au long de la carrière, l'évolution de l'indice de rémunération au rythme d'une progression à travers des échelons. Le vocabulaire utilisé lors de cette opération reste quelque peu technique et complexe pour les non initiés, car les termes utilisés sont parfois proches les uns des autres. Pourtant, chacun des mots a son sens, son importance. Pour vous faciliter la compréhension de ce système, nous avons souhaité vous proposer, un petit lexique de l'avancement et de la notation.

Vous retrouverez par ailleurs, en page 31 les tableaux présentant les principales valeurs de référence concernant la gestion de la carrière d'un professeur de sport : avancement, rythmes d'avancement dans les échelons, indices de traitement, rémunération...

#### Avancement

Progression dans la grille indiciaire déterminée par le changement d'échelon. L'avancement se déroule d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, selon un échancier préétabli pour chaque corps de fonctionnaires.

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

#### Avancement différencié

L'avancement différencié est censé prendre en compte le mérite des agents qui vont alors gravir les échelons selon 3 vitesses différentes : au grand choix, au choix ou à l'ancienneté (voir tableaux page 31). Plus vous avancez dans la carrière, plus les écarts de durée augmentent. Les collègues promouvables sont classés sur la base de leur note, puis à note égale, selon un barème qui prend en compte l'âge et l'ancienneté dans la fonction publique.

Attention ! Dans la réalité, à compter du 4<sup>ème</sup> échelon, seuls les collègues ayant la note maximale de leur échelon peuvent bénéficier d'un avancement accéléré (tout le monde étant réputé excellent).

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

#### Grand choix

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

#### Choix

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

#### Ancienneté

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

#### Dates de promouvabilité

Dates obtenues en ajoutant, à la date de la dernière promotion, les délais réglementaires nécessaires pour une promouvabilité au grand choix, au choix ou à l'ancienneté.

#### Période de promotion

Elle s'étend du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante.

L'ensemble des agents dont une ou plusieurs dates de promouvabilité tombent dans cette période seront concernés par la CAP annuelle de promotion (généralement en février).

#### Promouvables

Ensemble des agents dont une des

dates de promouvabilité se situe dans la période de promotion.

On ne peut figurer qu'une fois pour chaque échelon, sur les listes des promouvables au grand choix, au choix ou à l'ancienneté... Le train ne passe qu'une fois.

#### Promus

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

#### Notation

Arrêté du 13 février 2006 et instruction 09-086 JS du 2 juillet 2009.

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

#### Entretien d'évaluation annuel

Ce n'est que lorsque la proposition de note est portée à votre connaissance que vous pouvez exiger un entretien avec votre chef de service. À vous d'essayer de l'obtenir plus tôt.

L'entretien est conduit par le chef de service auprès duquel l'agent est affecté (le directeur et lui seul!), sur la base du bilan écrit des actions réalisées. C'est généralement au cours de cet entretien annuel que le professeur de sport propose son plan d'action pour l'année suivante.



## Note chiffrée

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

La note doit être en cohérence avec l'appréciation générale.

## Note de référence

C'est la note prise en compte pour votre inscription dans les tableaux d'avancement. La CAP du printemps 2009 statuera sur l'avancement des agents promouvables dans la période de promotion (année N: 1er septembre 2009 – 31 août 2010) sur la base de la note 2009 (année N-1: 1er septembre 2008 au 31 août 2009).

## Marges d'évolution

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

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

## Appréciation littérale

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

## Harmonisation

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

## Notice de notation

C'est le document par lequel votre supérieur hiérarchique manifeste ce qu'il pense de votre façon de travailler. Il vous est remis pour signature à deux reprises, avant transmission au Ministre puis lorsque la note est arrêtée par le Ministre, ceci afin d'acter le fait que vous en avez pris connaissance. C'est alors que vous êtes informé des voies et délais de recours et que vous pouvez demander une révision de note. Mais dans tous les cas, vous devez toujours signer votre notice de notation.

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

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

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

Il propose ensuite une note chiffrée.

## Supérieur hiérarchique

C'est le chef de service<sup>(1)</sup>, c'est-à-dire le directeur du service central ou déconcentré ou le directeur de l'établissement dans lequel vous êtes affecté. C'est la seule personne habilitée à proposer votre note, à signer votre notice de notation et à conduire votre entretien d'évaluation.

## Commission Administrative Paritaire

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

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

## Demande de révision de note

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

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

<sup>1</sup> - Voir la circulaire 09-086 pour la définition du chef de service



## CAP de révision de note

Elle donne un avis sur les demandes de révision de note émises par les collègues après signature de leur notice de notation.

En fonction des éléments d'information en sa possession, elle propose au Ministre une note révisée ou le maintien de la note proposée par le supérieur hiérarchique. Attention! Pour vous défendre, les commissaires paritaires doivent pouvoir s'appuyer sur votre contrat d'objectif ou lettre de mission pour les CTS (ou à défaut sur votre proposition de plan d'action) et votre rapport annuel d'activité.

## CAP de promotion

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

## Date d'effet de la promotion

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

## Grille indiciaire

Indices de rémunération applicables aux différents échelons (voir page 31).

À chaque échelon correspond un indice, et à chaque indice un traitement (voir « Les secrets du bulletin de paye » page 18).

## Le reclassement

C'est une avancée importante qui permet dorénavant aux professeurs de sport stagiaires d'être reclassés dès la date de stagiarisation.

Vous êtes concerné si vous avez effectué votre service national ou si vous avez été employé dans la fonction publique en tant que titulaire ou non.

En tant que stagiaire depuis le 01/09/2009, vous devriez passer au 2<sup>ème</sup> échelon au 01/12/2009 et au 3<sup>ème</sup> échelon au 01/09/2010.

Par exemple, la validation de 12 mois de services vous permet de passer au 3<sup>ème</sup> échelon dès le 01/09/2009.

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

En cas de difficultés au cours de votre année de stage, n'attendez pas l'entretien de titularisation pour nous alerter ou nous demander conseil (voir nos coordonnées pages 2 et 32).

Stéphane Passard



## LES REVENDEICATIONS DU SNAPS POUR L'ANNÉE DE STAGE

Si l'esprit de l'instruction ministérielle 09-090 JS est globalement satisfaisant, les conditions de sa mise en œuvre ne permettent pas de réaliser les objectifs affichés.

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

Cette situation examinée dans le contexte des + de 1000 postes budgétaires que nous avons perdus en quelques années et des nombreux départs programmés ne permet pas de bonnes conditions de formation.

### Nous exigeons :

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



## Valider vos services antérieurs

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

### 1° Le reclassement: (voir page 22)

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

### 2° La validation de trimestres de cotisation retraite.

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

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

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

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/guide\\_val\\_nontitulaires.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/guide_val_nontitulaires.pdf)

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

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/guide\\_rachat.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/guide_rachat.pdf)

Stéphane Passard





## Vos commissaires paritaires

### CAP des PROFESSEURS DE SPORT - classe normale

Franck BAUDE  
Midi Pyrénées  
CAS



Claude LERNOULD  
Île de France  
CAS



André PERROT  
Midi Pyrénées  
CAS

### CAP des PROFESSEURS DE SPORT - hors classe

Joël COLCHEN  
Île de France  
CTN Natation



Vincent FAVREAU  
Poitou Charente  
CAS



Daniel GAIME  
Auvergne  
CAS

Michel LORBLANCHET  
Auvergne  
CAS



### CAP des CADRES TECHNIQUES et PEDAGOGIQUES SUPERIEURS - classe normale

Jean-Paul KRUMBHOLZ  
Île de France  
CAS



Jean-François TALON  
Île de France  
CTS Voile

### CETP des CADRES TECHNIQUES et PEDAGOGIQUES SUPERIEURS - hors classe



Carolle ANDRACA  
Île de France  
CTR Natation



Caroline CARPENTIER  
Île de France  
INSEP



Alain SARTHOU  
Aquitaine  
CAS

### CAP des CONSEILLERS TECHNIQUES et PEDAGOGIQUES

Dominique ESNAULT  
Île de France  
CTN Tir





## Nos publications



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

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

Selon l'actualité du moment, chacune de ces rubriques se voit attribuer une place plus ou moins importante. Prises de positions, réflexions, propositions, informations, tels sont les enjeux de ce trimestriel.



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



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

Précieux outil d'information, dont le rythme de parution est dépendant de l'actualité, il vous permet d'être tenu informé rapidement et de façon précise de tout ce qui concerne les personnels sport et leur environnement socioprofessionnel.

L'abonnement prend effet dès le paiement de la cotisation au SNAPS.





## Vous et le syndicalisme

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

Pour améliorer ses conditions de travail, il faut se regrouper.

Le meilleur moyen de le faire c'est encore de se syndiquer afin de pouvoir négocier avec l'administration/l'employeur.

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

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

Adhérer à un syndicat ouvre droit, d'une part à un certain nombre de « services » : information, formation, défense... et d'autre part à la participation aux discussions permettant d'arrêter les positions et revendications du syndicat. Débats qui concernent tant les questions corporatives que l'évolution des APS.

Mais adhérer à un syndicat signifie aussi payer régulièrement une cotisation (calculée en fonction du salaire). C'est le prix à payer pour un fonctionnement indépendant, car le syndicat ne doit de comptes qu'à ses adhérents.

### Quelles sont les questions traitables par le syndicat ?

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

- ☞ de contribuer au progrès des conditions de vie;
- ☞ d'exercer son droit de travailleuse/de travailleur;
- ☞ d'exprimer la capacité de négocier et de proposer;
- ☞ de faire respecter son emploi avec les protections d'un statut (contrat de travail) que nous confère notre position de fonctionnaire;
- ☞ d'évoluer dans un environnement de travail;
- ☞ décent,



- ☞ sain et sans danger,
- ☞ juste, équitable et sans discrimination, face à l'arbitraire des décisions de l'administration :
  - pour l'attribution des promotions,
  - pour les emplois et les postes vacants,
  - pour les procédures disciplinaires,
  - etc...,

### Prendre la décision de se syndiquer au SNAPS :

C'est d'abord être au cœur de l'information. Les syndiqués sont tenus informés de l'actualité des dossiers et de l'avancement des

travaux qui nous concernent par les publications électroniques : site Internet, Flash Infos adressés par e-mail, revue SNAPS Infos.

Le SNAPS n'est pas une entité abstraite. Il s'incarne dans les collègues que vous côtoyez, qui parce qu'ils ont fait le choix de se défendre mais aussi de défendre les autres, se sont associés pour se structurer en un syndicat respecté parce que représentatif.

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

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

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

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

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

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

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

Daniel Dubois



## Le CET nouveau... est arrivé!

Le décret n° 2009-1065 du 28/08/09 modifie en profondeur les modalités de gestion et d'utilisation du compte épargne temps (CET).

La principale nouveauté est la possibilité de transformer les jours épargnés sur un CET en points RAFF (retraite additionnelle de la fonction publique).

Malgré la complexité, unanimement reconnue, du texte (modifiant deux autres décrets), notamment le calcul des points RAFF et l'usine à gaz des mesures transitoires, le SNAPS tente une première synthèse... en attendant la circulaire de la fonction publique, dont la sortie serait imminente, qui doit en faire une analyse ou plutôt une « traduction » complète!

### Les textes de référence

Le décret n° 2009-1065 du 28/08/09 « modifiant certaines dispositions relatives au CET dans la FPE<sup>(1)</sup> et dans la magistrature » modifie les deux décrets suivants:

- décret n° 2002-634 du 29/04/02 « modifié portant création du CET dans la FPE et dans la magistrature »;
- décret n° 2008-1136 du 3/11/08 « modifié modifiant le décret n° 2002-634 du 29/04/02 portant création du CET dans la FPE et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le CET des agents de la FPE et des magistrats de l'ordre judiciaire ».

Après les joies du « copier-coller », il faut encore se référer à l'arrêté du 28/08/09 (NOR: BCFF0908998A) pris pour l'application du décret n° 2002-634..., qui fixe:

- le montant forfaitaire d'indemnisation du jour de CET (cat. A 125 €, cat. B 80 €, cat. C 65 €);
- les seuils, en nombre de jours, instaurés par les nouvelles règles de gestion du CET (voir ci-dessous).

### Nouveau dispositif pérenne et théorique de gestion du CET

Le nombre de jours de congés/ARTT non pris « épargnables » est toujours de 26 J<sup>(2)</sup> par an pour les PTP sports du SES (à condition d'avoir pris un minimum de 20 J de congés dans l'année). L'ancienne limitation à 22 J avait été abrogée en 2008, préalablement à la réforme actuelle.

Par contre, de nouvelles règles de gestion du CET (création de seuils) et d'indemnisation des jours épargnés (fin de la limitation à 4 J/an), ainsi que la création de la possibilité de les convertir en point RAFF modifient en profondeur le dispositif.

Dorénavant, l'agent doit exercer une option, au plus tard 31/01 de l'année N +1 (démarrage du dispositif au 31/01/10), afin de déterminer le nombre de jours qu'il souhaite soit:

- maintenir sur son CET;
- racheter;
- convertir en points de RAFF (uniquement pour les titulaires).

Toutefois, cette option est dépendante de la taille du CET (suivant qu'il est inférieur à 20 J, compris entre 20 et 60 J ou égal à 60 J):

- CET inférieur ou égal à 20 J, les jours « épargnés » ne peuvent qu'être maintenus sur le CET ou pris sous forme de congés (ni l'indemnisation, ni la conversion en point RAFF ne sont possibles);
- CET compris entre 20 et 60 J, les jours compris entre 20 et 60 inscrits sur le CET au 31/12/N-1 et les 10 premiers épargnés dans l'année N (soit 40 J max afin de ne pas dépasser le seuil de 60 J) bénéficient de la triple option. Les jours complémentaires<sup>(3)</sup> épargnés au titre de l'année N ou dépassant le seuil de 60 doivent être soit rachetés, soit convertis en points RAFF (un CET > 20 J ne peut pas franchir le seuil de 60 J et ne peut pas progresser annuellement de plus de 10 J);
- CET égal à 60 J au 31/12/N-1, l'intégralité des jours épargnés au titre de l'année N doivent être soit rachetés, soit convertis en points RAFF.

Chaque fois qu'un agent n'exercera pas son option à la date prévue, les

<sup>2</sup>- Soit 46 J (25 congés + 2 fractionnement + 19 ARTT) - 20 J (congés obligatoirement pris) = 26 J.

<sup>3</sup>- 16 J maximum (26 - 10) pour un CET < 60 J.



jours excédant le seuil de 20 J seront :

- convertis en RAFF pour les titulaires;
- indemnisés pour les non-titulaires.

### Maîtriser les mesures transitoires avant le 31/12/09

Le dispositif ci-dessus doit être croisé avec les deux mesures transitoires suivantes.

#### 1- Indemnisation possible de 50 % des jours épargnés au 31/12/07.

Le décret 2008-1136 avait ouvert jusqu'au 31/03/09 la possibilité de demander l'indemnisation de la moitié des jours inscrits sur son CET au 31/12/07. Cette option est « ouverte » jusqu'au 31/12/09.

#### 2- Dérogation au seuil de 60 J pour la reprise des jours épargnés au 31/12/08.

De manière dérogatoire aux nouvelles dispositions, les jours inscrits sur son CET au 31/12/08 pourront bénéficier, en totalité ou partiellement, et à condition que la demande soit faite avant le 31/12/09, soit :

- ☞ du maintien sur le CET sans application de seuil des 60 J (ceux-ci s'appliqueront en plus des jours maintenus<sup>(4)</sup>);
- ☞ d'une indemnisation;
- ☞ d'une conversion en point RAFF.

4- Un agent qui demande le maintien sur son CET de 40 J inscrits au 31/12/08 se verra appliquer un plafond de CET de 100 J (40 + 60).

Pour les mesures d'indemnisation ou de conversion en point RAFF relevant des deux dérogations ci-dessus, le dispositif reste étalé sur 4 ans (soit 4 J par an, soit ¼ par an de la totalité des jours indemnisés ou convertis).

### Combien de points RAFF par jour de CET converti ?

Les jours convertis en point RAFF ne sont pas concernés par le plafonnement de cotisations RAFF



« classiques » (limitées à 20 % du traitement indiciaire brut de l'agent).

La conversion en point RAFF d'un jour épargné se fait par l'application de l'équation suivante :  $V = M / (P + T)$ . Dans laquelle :

- V = indemnité versée à l'agent et constituant l'assiette des cotisations RAFF;
- M = montant forfaitaire d'indemnisation d'1 J (soit 125 € pour la cat. A);
- P = somme des taux de la CSG et de la CRDS;

- T = taux de cotisation RAFF (le même pour l'agent et l'employeur soit 5 % en temps normal et 100 %, diminuée de la CSG et CRDS dans le cas d'une conversion en point RAFF).

Personne, même pas l'Administration, n'est aujourd'hui d'accord pour matérialiser cette équation et encore moins en déduire le montant mensuel d'1 jour de CET converti en RAFF.

Les tentatives, essentiellement syndicales, de calcul qui circulent sur Internet « estiment » la valeur d'1 jour CET entre 0,15 € et plus d'1 € mensuel.

L'estimation<sup>(5)</sup> du SNAPS sans certitude est de 0,72 € mensuel avec les chiffres 2009 (coût du rachat du point et valeur du point).

Le SNAPS est dans l'attente, comme tout le monde, de la très attendue circulaire fonction publique, qui devrait nous éclairer sur :

- ☞ la conversion d'1 jour de CET en RAFF;
- ☞ les modalités d'application des mesures transitoires.

Quels que soient ces chiffres et modalités, le SNAPS ne peut que conseiller à tous les collègues de ne pas laisser passer la date du 31/12/09 et de se pencher avec attention sur la gestion actuelle et future de leur CET.

Jean Paul Krumbholz

5- Pour le SNAPS et sous toute réserve, cela donnerait en chiffre 2009 :  $V = 125 / (0,08 + 1) = 115,74 \text{ €}$ . Total des cotisations  $(115,74 \times 2) - 8 \text{ €} = 212,94 \text{ €}$ . Nb de pt RAFF  $212,96 / 1,04572 = 203,6 \text{ pts}$ . Pension annuelle  $203,6 \times 0,04261 = 8,60 \text{ €}$  (soit 0,72 € mensuel).



# Adhérer ?

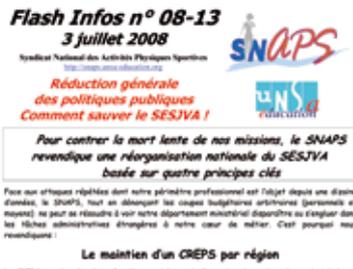
Devenir membre d'un syndicat ? C'est un acte de citoyenneté professionnelle responsable !  
C'est agir, participer au débat et à l'action ;  
c'est appartenir à une organisation solidaire ;  
c'est être informé des questions corporatives.

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

### ÊTRE INFORMÉ RÉGULIÈREMENT

#### FLASH Infos

Lettre d'information diffusée par mail aux syndiqués



#### SNAPS Infos

Trimestriel d'information



#### SITE INTERNET

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



### BÉNÉFICIER D'UN DIALOGUE AVEC LE BUREAU NATIONAL ET LES SECTIONS

En région, avec les **Sections régionales** voir page 32

Par téléphone au **01 40 78 28 58 ou 60**

Par courriel **[snaps@unsa-education.org](mailto:snaps@unsa-education.org)**

### ÊTRE ENTENDU DANS LES INSTANCES PARITAIRES

#### CHSM - CHSR

Comités Hygiène et Sécurité

Agir pour un environnement de travail sain et sans danger.

#### CTPM - CTPR - CTPC

Comités Techniques Paritaires

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

#### CAP

Commission Administrative Paritaire

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

### CONTRIBUER A L'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE ET AUX MOYENS D'ACTION

#### MES AVANTAGES

50 % de réduction pour une première adhésion <sup>(1)</sup>

66 % de ma cotisation déduite du montant de mon impôt sur le revenu <sup>(2)</sup>

Le prélèvement automatique et fractionné de ma cotisation.

(1) valable 1 fois dans la carrière

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

#### VOUS ÊTES A LA RETRAITE ?

#### LE SNAPS A BESOIN DE VOUS !

En continuant à soutenir le SNAPS, vous bénéficiez :

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



# Adhérer

SNAPS Infos 80



Syndicat National des Activités Physiques et Sportives

## Bulletin d'adhésion 2010

(Période du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 31 décembre 2010)

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



M.  Mme<sup>(1)</sup>  Mlle Nom :  Prénom :

Date de Naissance :  /  /  Adresse :

T. fixe :  /  /  /  CP/Ville :

Portable: 06 /  /  /  /  E-mail :  @

Grade et classe (2):  Echelon (2) :  depuis le :  /  /  Note :  /100

Indice (2) :  Fonctions :  Affectation :

Temps partiel :  %  Retraité  Autres situations (3):

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

Je règle ma cotisation d'un montant de \_\_\_\_\_ € A \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

(voir page ci-contre)

- par prélèvement automatique ( \* )
- par chèque(s) à l'ordre du SNAPS daté(s) du jour (Maximum 3)

Signature



Imagine ! Une banque met nos intérêts en commun, pour que chacun profite d'avantages personnels ! Parce que nous partageons les mêmes valeurs, la CASDEN, banque coopérative, a créé pour nous le Programme 1,2,3 CASDEN. Une logique d'épargne différente, pour des solutions de financement exclusives.

J'épargne Je gagne des Points J'emprunte aux conditions CASDEN grâce à ces Points. Chacun d'entre nous épargne pour construire son taux de crédit.

Renseignez-vous sur [www.casden.fr](http://www.casden.fr) ou CASDEN Direct au 0826 824 400 (0,152 euro TTC/mn en France métropolitaine)

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

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

### LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE EN PRATIQUE

- Votre cotisation 2010 sera prélevée en 3 fois si vous adhérez avant le 10/12/09 (janvier, mars, juin), en 2 fois avant le 15/02/10 (mars, juin), en 1 seule fois ensuite.
- Le renouvellement de votre adhésion est ensuite automatique. Toutefois, vous recevrez en octobre de chaque année un courrier vous indiquant de manière précise le montant de votre cotisation pour l'année suivante ainsi que l'échéancier de vos prélèvements.
- Un simple courrier ou un e-mail adressés au siège du SNAPS suffisent pour mettre fin à tous les prélèvements.



## CONSEILLER TECHNIQUE ET PÉDAGOGIQUE SUPÉRIEUR\*

	Brut	INM**	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS
4ème	HEA3	963	4436,79 €		264 €	<b>CLASSE NORMALE</b>					
4ème	HEA2	916	4220,25 €	1 an	252 €						
4ème	HEA1	881	4058,99 €	1 an	240 €						
3ème	1015	821	3782,56 €	3 ans	225 €						
2ème	966	783	3607,48 €	2 ans	213 €	11ème	1015	821	3782,56 €		225 €
1er	901	734	3381,73 €	2 ans	201 €	10ème	966	783	3607,48 €	2 ans 6 m	213 €
<b>HORS CLASSE</b>						9ème	901	734	3381,73 €	2 ans 6 m	201 €
						8ème	835	684	3151,36 €	2 ans 6 m	183 €
						7ème	772	635	2925,61 €	2 ans	171 €
						6ème	716	593	2732,10 €	2 ans	159 €
						5ème	664	554	2552,42 €	2 ans	150 €
						4ème	618	518	2386,56 €	2 ans	141 €
						3ème	565	478	2202,27 €	2 ans	129 €
						2ème	506	436	2008,76 €	2 ans	117 €
						1er	427	379	1746,15 €	2 ans	102 €

## PROFESSEUR DE SPORT\*

	Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Choix	Grand choix	Cotisation SNAPS
7ème	966	783	3607,48 €		213 €	<b>CLASSE NORMALE</b>							
6ème	910	741	3413,98 €	3 ans	201 €								
5ème	850	695	3202,04 €	3 ans	189 €								
						11ème	801	658	3031,58 €				177 €
4ème	780	642	2957,46 €	2 a 6 m	174 €								
						10ème	741	612	2819,64 €	5 a 6 m	4 a 6 m	3 ans	165 €
3ème	726	601	2768,96 €	2 a 6 m	162 €								
						9ème	682	567	2612,32 €	5 ans	4 ans	3 ans	153 €
2ème	672	560	2580,06 €	2 a 6 m	150 €								
						8ème	634	531	2446,45 €	4 a 6 m	4 ans	2 a 6 m	144 €
1er	587	495	2280,59 €	2 a 6 m	135 €	7ème	587	495	2280,59 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	135 €
<b>HORS CLASSE</b>						6ème	550	467	2151,59 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	126 €
						5ème	510	439	2022,59 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	117 €
						4ème	480	416	1916,62 €	2 a 6 m	2 a 6 m	2 ans	111 €
						3ème	450	395	1819,87 €	1 an			105 €
						2ème	423	376	1732,33 €	9 mois			99 €
						1er	379	349	1607,93 €	3 mois			99 €

## CHARGE D'ENSEIGNEMENT EPS\*

	Brut	INM	Brut mensuel	Durée	Cotisation SNAPS		Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Cotisation SNAPS
5ème	966	783	3607,48 €		213 €	<b>HORS CLASSE</b>					
4ème	910	741	3413,98 €	4 ans	201 €						
3ème	850	695	3202,04 €	4 ans	189 €						
2ème	810	664	3059,22 €	3 a 6 m	177 €						
1er	741	612	2819,64 €	3 ans	165 €						
<b>CLASSE EXCEPTIONNELLE</b>						6ème	801	658	3031,58 €		177 €
						5ème	741	612	2819,64 €	3 ans	165 €
						4ème	645	539	2483,31 €	3 ans	147 €
						3ème	607	510	2349,70 €	3 ans	138 €
						2ème	569	481	2216,09 €	3 ans	132 €
						1er	538	457	2105,52 €	2 ans	120 €

NORMALE	Brut	INM	Brut mensuel	Ancien	Choix	Grand choix	Cotisation SNAPS
11ème	646	540	2487,92 €				147 €
10ème	608	511	2354,31 €	4 a 6 m	3 a 6 m	2 a 6 m	138 €
9ème	570	482	2220,70 €	4 a 6 m	3 a 6 m	2 a 6 m	132 €
8ème	539	458	2110,12 €	4 ans	3 a 6 m	2 a 6 m	126 €
7ème	504	434	1999,55 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	114 €
6ème	478	415	1912,01 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	111 €
5ème	449	394	1815,26 €	3 a 6 m	3 ans	2 a 6 m	105 €
4ème	423	376	1732,33 €	2 a 6 m	2 ans		99 €
3ème	395	359	1654,01 €	1 a 6 m	1 an		96 €
2ème	366	339	1561,86 €	1 a 6 m	1 an		90 €
1er	306	297	1368,36 €	1 an			81 €

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

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



## Vos secrétaires régionaux

### ALSACE

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

### AQUITAINE

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

### AUVERGNE

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

### BASSE-NORMANDIE

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

### BOURGOGNE

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

### BRETAGNE

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

### CENTRE

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

### CHAMPAGNE

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

### CORSE

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

### COTE D'AZUR

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

### FRANCHE-COMTE

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

### GADELOUPE

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

### GUYANE

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

### HAUTE-NORMANDIE

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

### ILE DE FRANCE

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

### LA REUNION

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

### LANGUEDOC ROUSSILLON

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

### LIMOUSIN

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

### LORRAINE

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

### MARTINIQUE

Mme GUESSARD Véronique  
Anse Bonneville  
19 rue du Surf-Tartane  
97220 LA TRINITE  
prof. 0590 82 18 23  
port. 06 96 83 05 96  
veronique.flamand@jeunesse-sports.gouv.fr

### MAYOTTE

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

### MIDI-PYRENEES

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

### NORD PAS DE CALAIS

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

### PAYS DE LOIRE

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

### PICARDIE

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

### POITOU-CHARENTE

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

### PROVENCE

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

### RHONE-ALPES

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

### POLYNESIE FRANCAISE

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