

## REFONTE DES POSTES DE PVP :

Le parcours du  
combattant !

## PROMOTIONS :

Félicitations à  
nos collègues  
promu.e.s

## RPS AU SCAP :

Des pratiques  
managériales  
à revoir !



Bulletin du SNADEM – UNSA

Syndicat National des Professeurs pour l'enseignement  
du DESSIN de l'ÉDUCATION PHYSIQUE et de la MUSIQUE

Écoles élémentaires de la Ville de Paris

Siège social : 8-10 avenue Ledru-Rollin, 75012 - PARIS. Tél. : 01 42 41 84 43

Mail: [snadem.unsa@gmail.com](mailto:snadem.unsa@gmail.com) — <http://www.snadem.fr>

Le numéro : 0,46 €. Abonnement 1 an : 1,52 €. Abonnement + suppléments : 15,24 €

Directeur de la Publication : Pierre RAYNAL. Imprimé au siège du SNADEM – UNSA

Commission Paritaire de Presse N° 1226 S 07012 — ISSN 0181 – 7701

Année scolaire 2023 – 2024 — N°142, avril, mai, juin 2024

# ÉDITO



**Les économies budgétaires ne doivent pas se faire au mépris des conditions d'apprentissage des élèves ni au mépris de la santé de leurs professeurs.**

La refonte des postes a entraîné cette année des incohérences pédagogiques, géographiques de nos affectations et un nombre record de PVP par école (jusqu'à 6 en EPS).

La DASCO justifie cette refonte par l'évolution de la démographie qui entraîne un grand nombre de fermetures de classes.

Pour le SNADEM-UNSA, **la baisse démographique doit être une opportunité pédagogique pour améliorer les conditions d'apprentissage des élèves et les conditions d'exercices des professeurs**, et non un alibi pour supprimer des postes. Les élus parisiens l'ont défendu et soutenu, encore récemment, au côté des fédérations de parents d'élèves !

Les arbitrages défavorables de l'exécutif mettent à mal la mise en œuvre de la politique éducative à la DASCO, et tout particulièrement l'Éducation artistique et culturelle ainsi que l'Éducation physique et sportive dont les PVP ont la charge et la responsabilité sur le temps scolaire.

Par ailleurs le manque d'attractivité du corps dû à un régime indemnitaire indigent entraîne, depuis plusieurs années, une situation de sous-effectif.

Face à la pénurie de professeurs, la Ville ne propose qu'une solution : **l'augmentation du temps de travail**, conditions posées par la Ville pour l'obtention de l'ISAE à 100% mais conditions inacceptables pour les professeurs de la Ville dont la charge de travail est déjà conséquente. Ce sont là tous les remerciements que la Ville nous accorde en cette année olympique où nous avons grandement contribué à la sensibilisation des enfants autour du partage des valeurs olympiques. Quel bel héritage !

Les professeurs de la Ville ont clairement exprimé leurs revendications en répondant massivement présents lors du rassemblement du 23 mai à l'appel du SNADEM-UNSA.

Nous serons particulièrement vigilants au déroulement des concours Arts plastiques et Éducation musicale de 2025 dont les éléments de calibrage et le nombre de postes offerts doivent être transmis aux représentants des organisations syndicales au mois de septembre. Ce calibrage doit aussi prendre en compte l'amélioration des conditions de travail des professeurs exerçant en REP et REP+ afin qu'ils n'aient pas à regrouper leurs classes et à enseigner à plus de 25 élèves.

La Ville de Paris doit se doter des moyens à la hauteur des ambitions qu'elle affiche en matière de prévention des risques psychosociaux et de qualité de vie au travail. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a organisé récemment une semaine de sensibilisation autour de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), thématique autour de laquelle la Ville de Paris a d'ailleurs organisé un certain nombre d'événements.

La Ville doit donc recruter à hauteur des besoins pour garantir à la fois la cohérence des postes sur le plan pédagogique et géographique, et la présence d'un professeur pour chaque classe.

Le SNADEM-UNSA remercie particulièrement toutes celles et ceux qui se sont mobilisé.e.s cette année pour la défense de notre corps et de nos missions et vous souhaite d'excellentes vacances bien méritées.

Pierre Raynal

## SOMMAIRE

[Page 2 :  
Éditorial](#)

[Pages 3-4 :  
Le Père Noël n'est pas  
passé mais le Père  
Fouettard a montré le  
bout de son nez !](#)

[Pages 4 - 5 :  
Toutes nos félicitations  
aux collègues promu.e.s](#)

[Pages 5 - 6 :  
Du nouveau pour la  
natation scolaire](#)

[Page 7 :  
Bilan social des PVP](#)

[Page 8 :  
Poste à pourvoir au BME  
AG de rentrée  
Décès  
Nos collègues ont du  
talent](#)

[Pages 9 – 10 :  
SCAP : le dialogue  
social pour prévenir les  
RPS](#)

[Pages 11-12 :  
Bulletin d'adhésion](#)

[\\* Encart non paginé :  
Élections législatives](#)

# Le Père Noël n'est pas passé mais le Père Fouettard a montré le bout de son nez !



Nous étions près de 200 professeurs de la Ville rassemblés jeudi 23 mai Place de l'Hôtel de Ville sous un soleil printanier. Votre présence a montré aux élus du Conseil de Paris toute la détermination des professeurs pour l'amélioration de leur régime indemnitaire et contre les suppressions de postes.

Nous tenons à remercier particulièrement Nour Durand-Raucher, Vice-président du groupe "Écologiste de Paris" et Jean-Noël Aqua (communiste), vice-président de la 6ème commission (Écoles - Universités

- Familles - Petite enfance - Jeunesse), Laurent Sorel (LFI) membre de la 1ère commission chargée des ressources humaines et Antoine Beauquier (Changer Paris) membre de la 7e commission notamment en charge du sport.

À la demande du SNADEM, ces quatre groupes politiques avaient déposé des amendements à la délibération de l'exécutif qui prévoyait le doublement de l'ISAE à 75% avec un versement progressif sur 3 ans. Les amendements des communistes et des écologistes proposaient un versement à 75% mais dès la rentrée 2024. Le groupe Changer Paris proposait le versement à 100% dès la rentrée également. **Curieusement, le dépôt de ces amendements a fortement irrité Monsieur Bloche, Maire adjoint chargé des affaires scolaires et de la petite enfance, qui a retiré la délibération de crainte de voir passer un amendement dont l'exécutif ne veut pas !** Après avoir ignoré cordialement nos revendications depuis un an, il semble s'étonner que nous allions taper à d'autres portes.

Il nous a finalement accordé une audience la veille de notre rassemblement. **Pour lui, il n'y a pas de problème budgétaire !** En revanche, il conditionne l'octroi de l'ISAE à 100% à l'augmentation de notre temps de travail et à notre intervention sur le périscolaire. Nous lui avons toujours dit que cela constituait pour nous une ligne rouge mais il revient à la charge.

L'exécutif parisien choisit donc de mettre en lumière la question du temps de travail de ses enseignants. Il fait le choix de stigmatiser une profession déjà affectée par des conditions de travail dégradées et d'écorner encore un peu plus son image comme si les enseignants n'en faisaient pas assez. Ce discours, porté par une partie des politiques et certains médias, nous a amené doucement mais sûrement à la situation que connaît le pays aujourd'hui au niveau de l'Education nationale, à savoir de graves difficultés de recrutement. S'ajoute à cela un niveau de rémunération parmi les plus bas d'Europe. On peut ainsi clairement affirmer que c'est une politique délibérée destinée à asphyxier notre système éducatif.

Le corps des Professeurs de la Ville ne fait pas exception à cette logique puisque les concours de recrutement s'adressent au même type de candidats. Si aujourd'hui on cumule un niveau de rémunération encore inférieur à celui des professeurs des écoles et une augmentation du temps de travail, notre corps ne sera vraiment plus attractif et tout simplement délaissé par les candidats potentiels. **L'exécutif en sera le seul responsable et l'on pourra alors affirmer qu'il y a une réelle volonté politique de faire disparaître notre corps.**

Concernant la charge de travail : le nombre d'élèves dont nous avons la responsabilité, la multiplication des équipes avec lesquelles nous coopérons occasionnent déjà une charge mentale et affective conséquente.

À cela s'ajoute la fatigue des temps de trajet particulièrement longs en Île-de-France et des temps de transfert entre écoles. Par ailleurs, si l'on y additionne notre temps de préparation, notre temps de travail réel s'élève à plus de 40 heures par semaine.

Alors que la Ville se targue, dans sa communication, d'être exemplaire sur la question de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux, les mesures qu'elle propose seraient clairement contre-productives dans ces domaines si elles étaient mises en œuvre.

Sur la seconde proposition, à savoir intervenir sur le temps périscolaire, les collègues qui le souhaitent interviennent déjà sur les TAP en activité accessoire, via les ateliers de la DAC, de la DJS ou via des associations. Il n'y a donc pas lieu d'y changer quoi que ce soit. Notre statut prévoit notre intervention sur le temps scolaire. Accepter toute modification du périmètre d'intervention ouvrirait la boîte de Pandore et nous conduirait inmanquablement vers la disparition du corps des PVP tel qu'il est aujourd'hui, en homologie avec celui des professeurs des écoles. Cela entraînerait de facto un niveau de recrutement inférieur et à terme la disparition du corps de catégorie A niveau master. Nous n'accepterons donc aucune modification de notre statut sur ce sujet.

Le retrait de la délibération initiale doit normalement ouvrir une séquence de dialogue entre le SNADEM, l'administration et l'exécutif. Il y a cependant fort à parier qu'il n'aboutisse pas, si ce dernier maintient de telles propositions.

Le corps des PVP serait donc en 2024 le seul corps de la Ville à voir son régime indemnitaire, déjà indigent...gelé. Ce sont là tous les remerciements que la Ville nous accorde en cette année olympique où nous avons grandement contribué à la sensibilisation des enfants autour du partage des valeurs olympiques (excellence, amitié et respect) et paralympiques (détermination, égalité, inspiration et courage).

Notre assemblée générale de rentrée sera l'occasion de vous informer sur la température du dialogue social entre la Ville et les représentants de ses professeurs.

Il y a fort à parier que de nouvelles actions soient à envisager si la qualité et le contenu de ce dialogue ne s'améliorent pas. Nous sommes déterminés. Nous avons le courage de revendiquer d'être traités avec respect et égalité et nous continuerons à faire valoir l'excellence des enseignements que nous dispensons quotidiennement aux petits parisiens. Que cela inspire l'exécutif en ces temps olympiques !

## Toutes nos félicitations aux collègues promu.e.s !

Pour l'année 2023-2024, les promues à l'Échelon Spécial de la Classe Exceptionnelle au 1er septembre 2023 sont Mesdames Catherine Larbre (EM), Anne Delahaye (EM), Paulina Margulis (AP), Anne-Marie Chrétien (EM) et Messieurs Marc Paillot (EPS) et Arnaud Lambert (EPS). Nous leur avons adressé toutes nos félicitations.

Un certain nombre de nos collègues ont pu également bénéficier d'un passage automatique à l'échelon 5 de la classe exceptionnelle au 14 février 2024 du fait de la linéarisation de ce grade. Nous félicitons à ce titre Mesdames Sylvie Moulin-Blanchard (EM), Marie-Dominique Ley-Lepelletier (EM), Corinne Simonneau (EPS) et Messieurs Philippe Gandon (AP), Roland Gillemot (EPS), Bruno Barou (EPS) et Olivier Hoch (EPS).

**Le SNADEM avait demandé et obtenu l'an dernier deux dispositions particulières au titre de l'homologie avec les professeurs des écoles.** Notre statut a donc été modifié comme suit :

- Ajout d'un cinquième échelon qui devient l'échelon sommital de la classe exceptionnelle.
- Modification des conditions d'accès à ce grade.

Ainsi, pourront dorénavant être promu.e.s à la classe exceptionnelle les collègues ayant atteint le cinquième échelon de la Hors-classe (et non plus dès la Hors Classe 3).

Le passage du 4e au 5e échelon de la classe exceptionnelle devient désormais automatique. La durée requise pour passer du 4<sup>ème</sup> échelon au 5<sup>ème</sup> échelon de ce grade est de 3 ans. Vous n'avez plus à attendre l'examen annuel des tableaux de promotion. Votre nouvel échelon apparaîtra à la date d'effet sur votre feuille de paie.

Notons le cas particulier des collègues qui sont déjà au 4e échelon de la classe exceptionnelle. S'ils ont une ancienneté conservée suffisante, ils bénéficieront de l'accès au 5e échelon dès le 14 février avec un versement rétroactif effectué sur la paie du mois d'avril. Ce 5e échelon comprend 3 chevrons.

**Beaucoup de nos collègues attendent, avec impatience, ce cinquième échelon pour déterminer leur date de départ à la retraite. Sachez qu'il faut 6 mois effectifs dans un échelon pour pouvoir en bénéficier dans le calcul de votre pension.**

Si vous êtes dans cette situation, n'oubliez surtout pas de demander rapidement à votre UGD un extrait de **l'arrêté collectif NOMINATIF** mentionnant votre promotion afin de le transmettre à votre référent retraite qui le fera valoir auprès de la CNRACL.

Pour l'accès à la Hors Classe au 1er septembre 2023, nous félicitons Mesdames Emilie Colas-Jonathan (EM), Maud Granger-Guabriel (EM), Sonia Lamri (EPS), Stéphanie Chenot (EM), Stéphanie Ledys (EPS), Stéphanie Rivray (AP), Laëtitia Léotard (AP), Kadiatou DAMO BAH (EPS), Céline Bardot (AP), Hélène Vallas-Thiedey (EPS), Hélène Chevalier (EPS), Christine Grange-Bricout (EM), Florence Foux (AP), Caroline Torres (EPS) et Céline Cury (EM).

Bravo aussi à Messieurs François Bonnèlie (EM), Christophe Tereygeol (EPS) Nicolas Oger (EPS), Frédéric Viard (EPS), Ludovic Montourcy (EPS), Pierre Broz (EPS), Antoine Simonneaux (EPS), Cyril Galtié (EPS), Bruno Heuline (AP), Fabien Cauvet (EPS), Wilfried Iff (EPS), Cyril Lambert (AP), Sébastien Petit-Sebbane (EPS) et Jean-François Bouabbas (AP).

Pour la Classe Exceptionnelle, bravo à Mesdames Françoise Albin (EM), Laurence Auburtin (EPS), Florence Herlingue (AP), Martine L'Huillier-Estival (EM), Sonia Tixadou (EM), Pascale Razavet (AP), Caroline Carlier (EPS), Françoise Gasser (AP) et à Messieurs Eric Cornily (EPS), Bruno Pierrard (EPS), Patrick Françoise (EPS), Vincent Guyot (EM), Frédéric Grand (EPS), François Kacef (EPS) Jean-Marc Besson (EPS), Patrick Delloue (EPS) et Jean-Manuel Thomas (EM).

## Du nouveau pour la natation scolaire

Nous avons été reçus par le BME, mardi 4 juin, au sujet des perspectives envisagées pour l'enseignement de la natation. Cette initiative fait suite aux conclusions de l'enquête administrative sur l'accident qui a eu lieu l'an dernier sur un bassin parisien.

Le BME nous a présenté les axes de travail retenus par la commission natation. Cette commission a réuni, à plusieurs reprises, des membres de l'Éducation Nationale (IEN et CPD EPS), de la Dasco (BME, 2 PVP EPS spécialistes de la natation et remontées des professeurs relais) et des membres de la DJS.

À l'issue des échanges, il en ressort 3 axes. Les deux premiers ont été dirigés par la Dasco et le dernier par l'Éducation Nationale :

- axe 1 : le pôle « rôles et responsabilités »
- axe 2 : le pôle « formation »
- axe 3 : le pôle « pédagogie et modalités d'enseignement ».

À ce stade, nous avons connaissance de quelques détails de l'axe n°1 :

Les textes qui régissent l'enseignement de la natation, la responsabilité des enseignants de l'Éducation nationale, des professeurs de la ville de Paris combinés aux textes régissant les maîtres-nageurs, sont nombreux, souvent répétitifs, et parfois même confus. Il a été décidé, pour la rentrée 2024-2025, de proposer un document qui synthétise, sur deux pages, le cadre réglementaire et le rôle de chacun (PE, PVP et ESAN) lors d'une séance de natation, conformément au cadre légal. Il sera certainement présenté lors de la prochaine réunion de bassin.

Parallèlement, l'axe n°2 qui concerne le volet de la formation, a été abordé. L'ambition est de proposer aux PVP EPS un parcours de formation en natation tout au long de sa carrière et dès son entrée à la Ville. Si la formation aux premiers secours en équipe niveau 1 (PSE1) pourrait apparaître dès la formation initiale, avec un recyclage tous les ans, comme l'exige la législation, elle pourrait aussi concerner ultérieurement et "par vagues" les agents titulaires, plus anciens. Ce recyclage se fera sans rattrapage de cours et sera pris en charge par la Ville de Paris, comme le SNADEM-UNSA l'a demandé à l'EDM à plusieurs reprises. Nous sommes ravis que nos demandes aient été entendues.

Un recensement des PVP EPS ayant des compétences ou diplômes spécifiques en natation (BESAN, SB, BPJEPS, PSC1, PSE1...) sera organisé prochainement par les professeurs relais afin d'identifier des personnes ressources. À ce sujet, nous souhaitons préciser que chaque agent peut déjà renseigner son CV et ses compétences via son compte FMCR dans l'onglet : mon dossier / mon profil et mon CV. N'hésitez pas à le faire et à le mettre à jour régulièrement.

Une formation sur l'aisance aquatique réunissant les professeurs des écoles, les PVP EPS et les ESAN sera reproposée et les stages FIL Natation (formation d'initiative locale) de 6h en début d'année, avec une priorité pour les écoles REP/REP+, pourraient revoir le jour.

À cette occasion, nous avons évoqué, pour donner suite à vos retours de l'enquête natation, organisée par le SNADEM-UNSA, la possibilité de proposer un contenu supplémentaire dans les formations existantes pour revoir les bases du sauvetage aquatique car cette compétence n'est pas recyclée après la réussite à l'épreuve du concours, épreuve de sauvetage qui n'est d'ailleurs plus notifiée comme éliminatoire !

De plus, la possibilité pour les PVP EPS volontaires d'assister aux mises en situation d'accidents organisées 2 fois par an par les EAPS fait partie d'une éventualité.

Enfin, un accès à la plateforme magistère de l'Éducation Nationale a été identifié comme un potentiel levier. Les PVP EPS pourraient ainsi avoir accès à des contenus de formation et des séances clés en mains déjà existantes. La problématique reste l'accès à cette plateforme et la volonté de l'Éducation Nationale de nous l'autoriser.

S'il y a bien une volonté de faire évoluer l'enseignement tripartite de la natation scolaire, nous avons tout de même notifié, toujours d'après vos remarques lors de notre enquête, qu'il n'y a pas de réels temps de concertation dédiés à la co-construction de séances, que les professeur-e-s des écoles ne participent plus aux réunions de bassins, comme c'était le cas il y a plusieurs années, alors qu'ils/elles sont les premier.e.s responsables de l'enseignement de la natation et que les maîtres-nageurs ne sont pas forcément tous présents non plus.

Il n'est donc pas facile de travailler ensemble quand il n'y a pas de temps commun. Et la co-construction de chaque séance entre deux portes ou entre deux sorties de pédiluves ne nous semble pas être des conditions de travail sérieuses et dignes de ce nom. Difficile de le reprocher aux collègues. Notre employeur n'a-t-il pas une obligation de moyen ?

En revanche, pourquoi ne pas organiser la réunion de bassin pendant la pré-rentrée avec tous les personnels concernés par la natation ?

Si tous ces éléments sont des pistes de travail et que, à l'heure où nous écrivons, rien n'est encore réellement décidé ni par la Ville, ni par l'Éducation nationale, nous espérons que certaines propositions seront effectives rapidement et que les mesures ne seront pas, une nouvelle fois, freinées pour des raisons budgétaires. L'efficacité de l'enseignement et la sécurité des petits parisiens n'ont pas de prix !

# Bilan social du corps des Professeurs de la ville de Paris

Comme chaque année, la Ville de Paris édite un copieux document présentant, sous forme de tableaux détaillés, le bilan social, appelé aujourd'hui rapport social unique (RSU), de l'année écoulée. Celui de 2023 a été présenté aux organisations syndicales le 31 mai dernier en CST central. Nous en avons extrait pour vous les principaux éléments concernant le corps des professeurs de la Ville de Paris.

**Effectifs :** On recense 723 Professeurs de la Ville en 2023, **soit 11 de moins que l'année précédente**. Le nombre de postes en équivalent temps plein passe lui de 713 en 2022 à 703 en 2023. Pour mémoire il est prévu 16 postes en moins au budget 2024. **Nous perdons donc au total 113 postes sur la période 2010/2024**. 11 professeurs ont été titularisés cette même année.

Il y a 443 professeurs en classe normale, 241 à la Hors-Classe soit 33,33% de l'effectif global et 39 en classe exceptionnelle soit 5,39%. Ce chiffre est en augmentation, ce qui est plutôt une bonne nouvelle.

**Salaires :** La rémunération brute annuelle moyenne des agents permanents à temps plein est de 37 125 euros soit 3093,75€ mensuels. Le salaire moyen des professeurs de la Ville de Paris est de 41126 euros bruts annuels soit 3427€ bruts mensuels, 10% supérieur au salaire moyen versé à la Ville.

Il est à noter que la part des rémunérations accessoires est de 9% du revenu global d'un PVP soit la plus faible proportion de tous les agents de la Ville, les autres catégories de personnel ayant une politique indemnitaire bien plus développée. Cette part représentait seulement 3,5 % de nos rémunérations avant l'obtention de l'ISAE à 75 %.

**Temps partiel :** 87 professeurs travaillent à temps partiel : 13 à mi-temps, 13 à 13h30, 45 à 15h et 16 à 18h.

**Revendications :** 100% des professeurs réclament la prime ISAE à 100%. Curieusement, ce chiffre n'apparaît pas sur le bilan rédigé par l'administration.

**Constats :** Pour le SNADEM, le chiffre de 703 ETP est largement insuffisant, nous en voulons pour preuve l'augmentation systématique du volume d'heures supplémentaires. La suppression inquiétante des heures d'atelier se fait au profit d'affectation sur une école supplémentaire et les refus de temps partiel pour convenance personnelle ont explosé.

La rentrée qui se profile risque de confirmer notre diagnostic. En Arts Plastiques et Éducation Musicale, tous les candidats reçus au concours en 2023 étant d'ores et déjà en poste, il apparaît difficile qu'il y ait un enseignant en face de chaque classe en septembre. Le concours EPS 2024 a permis de recruter 15 futurs PVP sur liste principale et 3 sur les complémentaires. Cependant, nous attendons encore les résultats du CAPEPS pour savoir combien seront réellement là à la rentrée puisque 7 lauréats y sont admissibles.

Sur le plan des salaires, les collègues qui étaient éligibles ont pu toucher la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et nous attendons avec impatience les prochains arbitrages qui auront lieu au Conseil de Paris pour l'obtention du doublement de l'ISAE à 75 % voire 100 %, si le vent tourne en notre faveur.

Depuis 2001 et la désindexation des salaires des fonctionnaires par rapport à la hausse des prix, les enseignants sont les agents de la fonction publique qui ont vu la plus forte dégradation de leur pouvoir d'achat. Et pour cause, la baisse des traitements n'a pas été compensée par une hausse des indemnités suffisante, ce que souligne encore une fois ce bilan social. Ceci renforce encore notre détermination à obtenir l'ISAE à 100%, car si c'est une mesure d'équité vis à vis des autres enseignants c'est aussi une mesure importante de rattrapage de pouvoir d'achat.

Voir rapport annuel des services 2022 et 2023 et RSU doc CST du 12 juin 2024.

## Poste à pourvoir au BME

<https://travaillerpourparis.offres.paris.fr/employee/3946/3/chef-du-pole-enseignement-et-projets-scolaires-f-h>

Annick Soulier étant amenée à quitter ses fonctions de cheffe du pôle enseignement et projets scolaires pour faire valoir ses droits à la retraite, le bureau des moyens éducatifs a donc publié une fiche de poste disponible sur IntraParis. Le poste est à pourvoir dès le 1er août afin d'effectuer un tuilage pour permettre une transition douce et une prise de fonction dans les meilleures conditions. Ce poste indispensable au bon fonctionnement du bureau des moyens éducatifs représente une possibilité d'évolution pour les professeurs de la Ville. Qui est mieux placé qu'un.e PVP pour remplir ces missions ? Qui, mieux qu'un.e PVP, a connaissance des subtilités du corps et de toutes leurs missions ? Si pour nous, il ne fait aucun doute que les PVP ont le profil idéal pour prendre la relève, il faut bien reconnaître qu'il nécessite une grande disponibilité pour une charge de travail non négligeable. En revanche, une prime d'un montant annuel d'entrée de corps (minimum 11300€) vous sera au moins attribuée tous les ans. Le temps des mobilisations pour 75% de l'ISAE sera vite oublié !

## Notre rendez-vous de septembre : à vos agendas !

L'assemblée générale de rentrée se tiendra le jour de la rentrée scolaire. Nous vous donnons rdv :

**Lundi 02 septembre 2024 à 13H30**

**BOURSE CENTRALE**

**Salle : GRANDE CROIZAT**

**(rez-de-chaussée)**

**3 rue du château d'eau**

**75010 Paris**

**M° République**

Un stand d'adhésion sera à votre disposition ce jour-là. Les paiements par chèque et par CB seront disponibles ainsi que des bulletins d'adhésion. Pour gagner du temps sur place, vous pouvez d'ores et déjà remplir le bulletin d'adhésion situé en dernière page de cette circulaire. Vous pouvez aussi adhérer en ligne dès maintenant via notre site internet ([www.snadem.fr](http://www.snadem.fr)) ou en cliquant sur ce lien : <https://snadem.fr/adhesion/completer/>

## Décès : au revoir Francine.

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de notre collègue retraitée Francine Graffan (PVP EPS). Elle a longtemps été chargée de mission formation initiale EPS au côté de Christian Lecomte. Nous avons été nombreux à bénéficier de son expérience et de ses conseils. Le SNADEM présente ses sincères condoléances à sa famille et partage la peine de ses collègues.

## Nos collègues ont du talent... : *Bestiaire swing*

Marie Angella Epiter, PVP Éducation musicale à présent à la retraite, vous offre à la lecture sur YouTube un bestiaire à destination des petits...et des (plus) grands !

Marie Angella propose une fresque musicale attrayante, à l'image de Muriel Cayet qui illustra le swing pictural auparavant, à voir et à regarder. Le swing nous entraîne à suivre des histoires d'animaux au détour du jazz, d'une biguine, d'un tango, d'un rap... En bonus, vous trouverez toutes les bandes-son de chaque chant, ce qui représente un plus pour animer les enfants à l'école, à la maison, et en vacances !

Rien n'est plus démobilisateur qu'une pratique qui contredit les principes préalablement énoncés, l'état d'esprit promu par les responsables de l'organisation et de la stratégie d'un collectif de travail. Qu'il soit privé, associatif, public, a fortiori public, a fortiori animé par une politique soucieuse de réduire les inégalités, a fortiori... humaniste. Par humanisme, on entend une politique qui consiste à user d'une vigilance critique et à prendre pour fin et valeur suprême les hommes et les femmes, les usagers et les collaborateurs.

Pareille torsion entre principes et pratiques devient dévastatrice quand l'injonction adressée au collaborateur est paradoxale, c'est-à-dire dont les termes s'opposent.

Afin de donner un aperçu de l'incidence psycho-sociale de ces pratiques managériales dévoyées, examinons 3 situations, si fréquemment, trop fréquemment répandues dans les organisations de travail.

1. Les démissionnaires n'ont pas su s'adapter au changement ! Combien de hiérarchies s'abritent derrière ce credo. Inutile de s'attarder sur la méconnaissance des théories de Darwin que ce « darwinisme social » laisse entendre. La « sélection naturelle » ne relève pas tant de facultés adaptatives que du hasard. Face au changement, le manager n'est pas clairvoyant s'il enjoint les collaborateurs à s'adapter ou disparaître. Il est clairvoyant s'il coordonne le travail avec raison, rigueur et inventivité, dans la pleine conscience de la valeur des points de vue des collaborateurs, de leurs ressentis, que certains considèrent avec mépris. Les professionnels de santé, eux, savent la valeur du ressenti des patients, qu'ils interrogent pour optimiser l'organisation des soins qu'ils leur prodiguent. Il est temps que les managers l'apprennent, pour ne plus sommer les collaborateurs de s'adapter à un changement présenté souvent à tort comme un fait accompli, inéluctable, non modifiable, auquel on ne peut que s'adapter sans broncher. Il appartient aussi aux dirigeants de réduire cette contradiction : 1) collaborer signifie travailler avec une autre personne (donc une personne consultable, avec qui partager une décision), 2) le manager intime au collaborateur de s'adapter (sans plus le consulter, ni partager la décision). Deux poids, deux mesures. Alors, certes, le dialogue social, c'est plus difficile. Là, et pas ailleurs, réside pourtant la sagesse de toute fonction dirigeante.

Le management participatif est censé impliquer les collaborateurs dans la vie d'une organisation, dans la décision stratégique et son application. Combien de fois les bienfaits de cette intelligence collective ont-ils été proclamés quand s'ouvrent les micros, dans les conférences, en réunion, mais bafoués, rejetés quand un collaborateur émet une critique à laquelle est opposée une fin de non-recevoir : « C'est comme ça et pas autrement ! » Le chaud, le froid – ces vents contraires dérèglent la psyché d'une équipe de travail. L'autonomie, l'épanouissement sont perdus de vue, la confiance s'érode, l'inquiétude, l'insécurité, l'absence de reconnaissance compliquent les relations, le stress devient permanent, la vie au travail se dégrade, tellement qu'un matin, on ne peut que démissionner. A quoi il sera répondu qu'on n'a pas su s'adapter au changement. Mais qui n'a pas su s'adapter ? Ou, plus justement : qui n'a pas su adapter le changement aux valeurs d'une vie travaillée humaniste ? Le collaborateur ou le manager ?

2. Un management humaniste, nous l'avons dit d'emblée, promeut l'esprit critique de l'autre, et d'abord du collaborateur. Or, rien de semblable à l'épreuve des faits rapportés aux syndicats de tous horizons et en tous lieux de travail, des faits qui trop souvent ne sont que détournement de la promesse d'autonomie : « l'exercice de l'esprit critique » se verra requalifié... sous-entendu : « Circulez, il n'y a rien à discuter. Contentez-vous d'obéir. » (une société avancée est censément mue par le progrès social et l'amélioration des conditions de vie de l'être humain.). A rebours de ce qui, dans une société avancée, ne peut qu'être valorisé – l'autonomie, l'épanouissement, l'esprit critique, l'initiative, etc. – tout est mis en œuvre pour que les agents se conforment à des normes comportementales, procédurales, qui réclament une adhésion qui n'a plus à se réfléchir<sup>2</sup> – une adhésion qui expurge tout dialogue, donc non humaniste. Le paradoxe s'aggrave quand le manager s'abrite derrière une charte de déontologie, qu'il loue la douceur et l'amélioration continue des compétences, qu'il brandit des principes éthiques et les valeurs du service public, non pour veiller à ce qu'ils soient compris mais les ériger en principes de régulation et de contrôle.

Donc pour imposer le silence, couper court au débat, accuser de déloyauté. L'imposition est destructrice pour le collègue, dénigré au nom d'un principe de loyauté qu'à l'évidence, le manager, et non le collaborateur, piétine en toute impunité. C'est le genre de dérive qui empoisonne la psyché d'un collectif de travail. Les risques psychosociaux flambent.

3. Après avoir évoqué la requalification d'une démission en inadaptation au changement puis la requalification de qui fait preuve de sens critique en qui fait preuve de déloyauté, considérons un troisième et dernier cas. Nous ne discuterons pas de la définition légale du vacataire dans la fonction publique, recruté pour une tâche précise et ponctuelle, ni de la jurisprudence qui en a précisé le sens. Il nous importe d'énoncer cet autre moment, lui aussi banalisé comme en témoigne l'expérience syndicale : une hiérarchie informe un vacataire qu'il peut dorénavant prétendre à devenir un agent contractuel, eu égard son ancienneté, la qualité, l'intensité de son travail. Pareille annonce suscite une émotion vive, agréable, elle met du baume au cœur. La proposition est une reconnaissance et une perspective qui s'ouvrent, surtout au terme d'un parcours exemplaire et à l'approche de la retraite. Et pourtant qui ne comprend l'extrême brutalité de la démarche si l'on précise qu'elle s'assortit d'une baisse de salaire très importante. C'est une gifle. C'est une humiliation, quand bien même le salarié obtient gain de cause avec l'aide des organisations syndicales. La blessure infligée assombrit toute une vie professionnelle – d'un coup.

Ces exemples sont si édifiants qu'ils nous dispensent de convoquer l'abondante littérature sur les causes de la perte de sens du travail et son incidence sur la santé publique, et notamment l'entrée en dépression<sup>1</sup>. Cette citation toutefois, en guise de résumé : « Les données statistiques ne font que confirmer ce qu'ont établi depuis longtemps les sciences du travail : pour redonner du sens au travail et préserver la santé psychique des salarié.es, il faut accroître leur pouvoir d'agir sur les conditions, l'organisation et la finalité de leur travail. Dans les entreprises et les administrations, la priorité devrait être de leur reconnaître un pouvoir ou un contre-pouvoir, de sorte qu'elles et ils puissent contribuer aux décisions importantes concernant l'organisation de leur travail au quotidien.<sup>4</sup> »

Nous avons relevé ce propos : Les démissionnaires n'ont pas su s'adapter au changement. Puis nous nous sommes demandé : Qui n'a pas su adapter le changement aux valeurs humanistes d'une vie travaillée ? Le collaborateur ou le manager ? Face aux changements d'organisation, la proportion de salariés avec un symptôme dépressif est beaucoup moindre s'ils sont consultés et écoutés<sup>2</sup>. Par quoi l'on voit que la question qu'il faut poser est celle-ci : s'ils sont consultés, les collaborateurs sont peu écoutés, pourquoi ? Si, informés d'un nombre croissant de situations délétères, ils alertent les hiérarchies, les syndicats ne sont pas entendus, ou trop tard, quand les procédures s'enclenchent qui assombrissent le désir de travailler. Pourquoi ? Pourquoi les managers ont-ils si peu confiance dans leurs collaborateurs et dans les syndicats qui les représentent ? Cette hypothèse : parce qu'ils ne sont pas équipés pour affronter une situation critique, qu'ils ont été formés pour penser en contexte (appliquer les procédures), pas pour penser le contexte lui-même (réfléchir au sens des procédures).

Chaque fois que les relations humaines se procéduralisent, que le remplissage des tableaux Excel les mécanise à l'excès, que les démissions se multiplient, le sens profond des principes et des valeurs est détourné, le plaisir de travailler est refroidi, la passion du service public douchée, son humanisme perdu, au détriment de tous. Le temps est venu d'un nouveau mode de décision – dialogué, constructif, partagé entre... COLLÈGUES.

<sup>1</sup> Gérald Bronner, « La résistance au darwinisme : croyances et raisonnements », *Revue française de sociologie*, 2007/3 Vol. 48 | pages 587 à 607.

<sup>2</sup> Sybille Persson, Régis Martineau, « Pour une recherche en gestion dé-coïncidente », *Pratiques de la dé-coïncidence*, sous la direction de Marc Guillaume et François L'Yvonnet. Postface de François Jullien, p. 101-116. « Le management, sous couvert d'esprit corporate et de multiplication normative, contraint chacun à se conformer à des "normes comportementales" qui deviennent des rites au sens de François Jullien, comme "expression d'une adhésion qui n'a plus à se réfléchir" »

<sup>3</sup> Coralie Perez, Thomas Coutrot, « Le sens du travail, enjeu majeur de santé publique ».

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Thomas Coutrot, « Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? », *Dares Analyses*, septembre 2017, N° 061.

## ADHÉREZ :

C'est simple, rapide et pratique.

Les cotisations sont les seuls moyens dont nous disposons pour défendre les intérêts matériels et moraux des professeur.e.s de la Ville de Paris. Nous rappelons que le versement d'une cotisation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 vous permettra de bénéficier d'une réduction d'impôts égale à 66% de cette cotisation au titre de l'année fiscale 2024.

**Vous recevrez au mois de février l'attestation qui vous permettra de bénéficier de cette mesure.**

**RAPPEL :** Si vous êtes adhérent, vous l'êtes pour l'année scolaire et non pour l'année civile c'est-à-dire jusqu'au 31 août. Exceptionnellement, une tolérance vous est accordée jusqu'au 31 décembre afin que vous puissiez être couverts le temps du renouvellement de votre adhésion.

Sachez qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier, vous ne pouvez plus bénéficier de la protection juridique du SNADEM si vous n'avez pas réadhéré. Nous vous invitons donc à le faire dès septembre ou sans plus tarder. Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

1. **En ligne** avec un paiement par carte bancaire sur notre site internet <http://www.snadem.fr>
2. **Par voie postale** en ajoutant obligatoirement le formulaire présent dans cette circulaire ou en le téléchargeant sur notre site internet.

Deux modes de paiement sont possibles :

- **Par chèque à l'ordre du SNADEM** (paiement jusqu'à 3 chèques possible en indiquant les dates souhaitées au dos du chèque et sur le formulaire d'adhésion).
- **Par prélèvement automatique.**

Deux options vous sont proposées :

- **Paiement en une fois** (dit paiement ponctuel) : prélèvement à la fin du mois qui suit l'adhésion. Par exemple, un collègue qui remplit son autorisation de prélèvement lors de l'assemblée générale du 2 septembre sera prélevé fin octobre.
- **Paiement en 3 fois** : il sera échelonné sur trois mois consécutifs. Le premier prélèvement interviendra à la fin du mois qui suit la réception de l'autorisation de prélèvement. Par exemple, un collègue qui nous fournit cette autorisation le 12 octobre sera prélevé par tiers de cotisation : fin novembre, fin décembre et fin janvier.

**Ce prélèvement est reconductible sur 36 mois. Vous pouvez bien entendu y mettre fin à tout moment par courrier ou par mail au SNADEM.**

Pour utiliser ce moyen de paiement, **retournez-nous votre bulletin d'adhésion, le nouveau formulaire unique de mandat (autorisation de prélèvement pour la banque) renseignés et signés et un RIB.** Vous recevrez un mail de confirmation vous indiquant les dates et le ou les montants de prélèvement(s).

**Si les années précédentes vous avez déjà opté pour le prélèvement automatique, vous avez dû recevoir courant octobre un mail vous informant des modalités de prélèvement (s) pour cette présente année scolaire.**



# BULLETIN D'ADHÉSION Année Scolaire 2024-2025

(Ou de renouvellement)

Nom : ..... Prénom : .....

Né(e) le : ... / ... / ... N° SOI : ..... Discipline : AP  EM  EPS  Autre  : .....

Adresse : .....

Tél. mobile : ..... E-mail perso : .....

Échelon : .... Date échelon : ... / ... / ..... Quotité (heure) : ..... Cotisation : ..... €

Heures d'enseignement	19h (100%)	18h (95%)	15h (80%)	13h (68,75%)	10h (52,50%)
3	60 € / 20,40	57 € / 19,38	48 € / 16,32	41 € / 13,94	32 € / 10,88
4	73 € / 24,82	69 € / 23,46	58 € / 19,72	50 € / 17,00	38 € / 12,92
5	81 € / 27,54	77 € / 26,18	65 € / 22,10	51 € / 17,34	43 € / 14,62
6	85 € / 28,90	81 € / 27,54	68 € / 23,12	58 € / 19,72	45 € / 15,30
7	90 € / 30,60	86 € / 29,24	72 € / 24,48	62 € / 21,08	47 € / 15,98
8	96 € / 32,64	91 € / 30,94	77 € / 26,18	66 € / 22,44	50 € / 17,00
9	100 € / 34,00	95 € / 32,30	80 € / 27,20	69 € / 23,46	53 € / 18,02
10 / HC 2	110 € / 37,40	105 € / 35,70	88 € / 29,92	76 € / 25,84	58 € / 19,72
11 / HC 3	120 € / 40,80	114 € / 38,76	96 € / 32,64	83 € / 28,22	63 € / 21,42
HC 4 / CE2	126 € / 42,84	120 € / 40,80	101 € / 34,34	87 € / 29,58	66 € / 22,44
HC 5 / CE3	135 € / 45,90	128 € / 43,52	108 € / 36,72	93 € / 31,62	71 € / 24,14
HC 6	140 € / 47,60	133 € / 45,22	112 € / 38,08	96 € / 32,64	74 € / 25,16
HC 7 / CE4	150 € / 51,00	142 € / 48,28	120 € / 40,80	103 € / 35,02	79 € / 26,86
CE5 HE1	160€ / 54,40	152€ / 49,68	128€ / 43,56	110€ / 37,40	84€ / 28,56
CE5 HE2	165 € / 56,10	155€ / 52,70	132€ / 44,88	114€ / 38,76	87€ / 29,58
CE5 HE3	170€ / 57,80	165€ / 56,10	136€ / 46,24	117€ / 39,78	89€ / 30,26

En italique : montant de la cotisation après déduction fiscale de 66%.

Malgré le coût du routage, je préfère recevoir la version papier d'Arts et Sports.

## TAUX PARTICULIERS

- \* Temps partiel : selon % du poste
- \* Couple : 1 + 1/2 cotisation
- \* Dispo ou Détaché : 45 euros
- \* Retraité + FGR : 53 euros

CHÈQUE à l'ordre du SNADEM à adresser avec le bulletin d'adhésion exclusivement à :

**SNADEM-UNSA**

**8-10 avenue Ledru-Rollin 75012 PARIS**

PAIEMENT ÉCHELONNÉ POSSIBLE (à noter au dos du chèque)

Chèque(s) à encaisser après le(s)

1 :

2 :

3 :

N° UNSA :	Cotisation :	€	Banque :
N° Chèque : 1-                      date :	2-                      date :	3-                      date :	
PayPal : <input type="checkbox"/> date :	CB : <input type="checkbox"/> date :		
Prélèvement : 1x <input type="checkbox"/> 2x <input type="checkbox"/> 3x <input type="checkbox"/> date 1 :	date 2 :	date 3 :	
Virement : <input type="checkbox"/> date :			

CADRE RÉSERVÉ AU SNADEM