

N°148 - Bulletin d'information du SNADEM - UNSA - Professeur.e.s de la Ville de Paris

BONNES FÊTES !

L'ENSEIGNEMENT DE LA
NATATION ?

C'EST COMME LES CADEAUX...
C'EST DISTRIBUÉ !

BUDGET 2026 :
VICTOIRE DU SNADEM,
LA PURGE S'ARRÈTE...

**PARCOURS DE
SENSIBILISATION
MUSICALE :**
UNE OFFRE INÉGALE QUI
INTERROGE...

CONDITIONS DE TRAVAIL :
STOP AUX REGROUPEMENTS
EN REP/REP+

**DOCTRINE DE LA
VILLE DE PARIS :**
PVP ENTRE CHOC ET
INCOMPRÉHENSION



ÉDITO

L'année 2025 s'achève sous le signe d'une inquiétude profonde pour le corps des Professeurs de la Ville de Paris. Alors que les besoins éducatifs demeurent immenses, que les politiques municipales affichent des ambitions croissantes et que les injonctions académiques se multiplient, la réalité budgétaire, elle, poursuit une logique radicalement opposée : **20 postes de PVP doivent encore disparaître**, après deux années déjà marquées par des suppressions massives. Cette trajectoire, engagée depuis plus d'une décennie, conduit aujourd'hui à une perte cumulée de **137 ETP** (postes équivalent temps plein) **depuis 2010**. C'est une véritable déconstruction méthodique de notre corps qui est à l'œuvre.

La justification avancée — la baisse démographique — ne résiste ni à l'analyse ni à l'évidence du terrain. En calquant mécaniquement ses ratios sur ceux de l'Éducation nationale, la Ville renie les spécificités des missions des PVP et méconnait la réalité des écoles parisiennes : la diversité des projets, la complexité des dispositifs, l'exigence des secteurs REP et REP+. Cette politique produit des affectations instables, des changements de postes imposés, et affaiblit profondément la continuité pédagogique. Comment assurer nos missions dans ces conditions ?

Dans le même temps, l'injonction paradoxale devient la norme. La Ville proclame son ambition écologique, valorise les mobilités douces, brandit le dispositif *Savoir rouler à vélo* comme vitrine de son action pour le climat... mais ce sont les PVP qui, sans moyens supplémentaires, doivent effectuer **trois heures hebdomadaires supplémentaires (HSA)** pour en assurer la mise en œuvre. De même, l'Académie poursuit coûte que coûte son expérimentation de **l'enseignement massé de la natation**, sans formation préalable, sans évaluation fiable, sans harmonisation des directives, et surtout sans concertation. La confusion règne, les conséquences pédagogiques et organisationnelles s'accumulent.

À cette fragilisation structurelle s'ajoute un climat social lui aussi tendu. Les retenues salariales liées au passage à 90 % du traitement en arrêt maladie — parfois prélevées **sept mois plus tard**, de manière rétroactive — ajoutent une pression financière injuste sur les agents. Le risque d'exclusion de certains collègues du futur dispositif de Protection Sociale Complémentaire, du fait de la labellisation des contrats, crée une inquiétude supplémentaire. À l'heure où l'attractivité de nos métiers s'effondre, où les recrutements chutent dramatiquement (9 lauréats en éducation musicale pour 23 postes ouverts en 2024), ces signaux politiques ne peuvent qu'aggraver un malaise déjà profond.

Et pourtant, un autre choix est possible. La baisse démographique devrait être une **opportunité pédagogique**, un levier pour renforcer la qualité de l'enseignement, réduire les inégalités, stabiliser les équipes, consolider les projets. Les besoins existent : **78 postes supplémentaires** seraient nécessaires pour répondre de manière cohérente aux missions confiées aux PVP, aux engagements de la Ville et aux attentes des écoles.

Les équipes sont pleines de détermination mais ce qui manque, c'est une volonté politique claire de défendre un service public éducatif structuré, identifié et reconnu. Ce qui manque, c'est une cohérence entre les ambitions affichées et les moyens accordés. Enfin, ce qui fait défaut, c'est le respect de notre expertise, de notre rôle et de notre place dans l'école parisienne.

C'est pourquoi le SNADEM-UNSA appelle l'ensemble des PVP à se mobiliser. **Le mardi 16 décembre, à 12h, Place de l'Hôtel de Ville**, lors du vote du budget 2026, nous devons être nombreuses et nombreux pour rappeler que notre corps ne peut être amputé de ses postes sans conséquence, que nos missions ne peuvent être redéfinies sans nous, et que notre présence dans les écoles est essentielle pour les élèves comme pour les équipes pédagogiques.

Dernière minute ! Victoire ! Nous avons obtenu l'annulation des suppressions de postes grâce à notre travail d'alerte et à notre mobilisation !

L'avenir du corps des PVP se joue à chaque instant.
Choisissons de le défendre ensemble.



SOMMAIRE

Page 2 :

Editorial

Page 3-4 :

Budget 2026 : la purge continue mais....

Page 4 :

Happy Hour : rdv le 16/01/26.

Pages 5-6 :

Natation : l'enseignement massé ou la mise en place à l'aveugle !

Pages 6-7 :

Médailles : la prochaine cérémonie de la DASCO arrive.

Pages 7-8 :

Le FMD : à demander avant le 31 décembre !

Pages 8-9 :

Arrêt maladie ordinaire : les retenues sur salaire ont commencé.

Pages 9-10 :

PSC : évolution au 1^{er} janvier 2026

Pages 10-11 :

Retraite : faire le point sur sa carrière.

Pages 11-12 :

Bonification d'un an à l'échelon 6 et 8.

Pages 12-13 :

PSM : une offre inégale qui interroge.

Pages 13-14 :

Stop aux regroupements en REP/REP+.

Pages 15-16 :

Violence sur mineurs : renforcer la protection des enfants...

Pages 16 :

Dernier hommage à notre collègue François Bourlier (AP).

Budget 2026 : pour les PVP la purge continue.

Attention article rédigé et mis sous presse avant le vote du budget

Avec une suppression de 20 postes au budget primitif emploi 2025, le corps des PVP subit une fois de plus une coupe en règle. Aujourd'hui, force est de constater que le nombre de postes budgétaires disponibles ne permet plus d'assurer la mission correctement.

Quelle cohérence dans l'application du budget emploi 2026 ? En effet, l'exécutif a voté, au Conseil de Paris du 8 au 11 octobre 2024, un vœu relatif au manque de postes de professeurs de la ville de Paris (réf : 2024 V147). Celui-ci précise que la Ville reviendra en 3 ans sur la suppression des 16 postes de PVP inscrite au budget primitif (BP) 2024. Or le BP 2025 comportait déjà 2 suppressions de postes de PVP. Celui de 2026 en comporte désormais 20. Nous avions arraché ce vœu à l'exécutif après un gros travail de sensibilisation auprès des différents groupes politiques. Ceux-ci n'ont pourtant pas changé depuis 2 ans et voilà qu'ils se dédisent.

Nous passerions donc d'un effectif de 676,7 ETP (postes équivalent temps plein) en 2024 à 654,7 en 2026 soit une perte de 137 ETP depuis 2010, date à laquelle les concours avaient été gelés sur 4 ans. Aujourd'hui, les concours ont bien lieu mais force est de constater qu'en éducation musicale l'attractivité est en berne; en effet le dernier concours offrait 23 postes et seuls 9 candidats ont intégré le corps des PVP à la rentrée.

La réalité du terrain est la suivante : de nombreux professeurs de la Ville assurent, en plus de leur service habituel, un grand nombre "d'heures supplémentaires annuelles" par semaine, équivalant à 35 postes, malgré cela plus de 100 heures restent à pourvoir en éducation musicale et plus de 100 heures également en éducation physique et sportive.

Sans maintien du nombre de postes budgétaires actuels, la mise en œuvre de la politique éducative à la DASCO se trouvera impactée et les conditions de travail des professeurs de la Ville ne cesseront de se dégrader. Les enseignements dispensés aux petits Parisiens le sont déjà de façon inégale, selon les affectations en école, du fait des regroupements de classes en REP/REP+, et il est important de souligner qu'il y a encore des écoles sans PVP !

Sous-effectifs et surcharge : un malaise professionnel croissant

Malgré une baisse de la démographie scolaire, le sous-effectif chronique persiste. Le nombre d'heures vacantes augmente, les heures d'ateliers sont supprimées au profit d'affectations en heures supplémentaires dans d'autres écoles, et les refus de congés de formation, de détachement ou de disponibilité se multiplient. Le Bureau des Moyens Éducatifs, lui-même en sous-effectif, peine à gérer cette tension ...

Le nombre de postes budgétaires doit donc absolument 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.

Nous évaluons ainsi à 78 le nombre de postes supplémentaires nécessaires pour remplir correctement notre mission.

Patrick Bloche l'a encore rappelé l'an dernier au ministre de l'Éducation nationale : **la baisse démographique doit être une opportunité pédagogique et ne doit pas entraîner de baisse du nombre de postes ni de fermetures de classe ! Et pourtant...**

Notre mobilisation du 16 décembre est un avertissement lancé aux élus actuels et à ceux de la nouvelle mandature qui seront investis à la suite des élections municipales.

DERNIERE MINUTE ... le SNADEM-UNSA obtient le maintien des postes. Une victoire sans appel pour le corps des PVP !

Oui, le Père Noël existe bel et bien : il s'est arrêté au Conseil de Paris et a largement ouvert sa hotte à la DASCO. Le SNADEM-UNSA tient tout d'abord à remercier chaleureusement les nombreux collègues qui se sont mobilisés devant l'Hôtel de Ville le mardi 16 décembre.

Leur présence et leur détermination ont permis de maintenir une pression indispensable sur le Conseil de Paris lors du vote du budget 2026.

Nous adressons tout particulièrement des remerciements à Fatoumata Kone et Nour Durand-Raucher du groupe écologiste, Jean-Noël Aqua et Raphaëlle Primet du groupe communiste qui ont relayé favorablement et soutenu nos revendications.

Nous remercions également tous.les élu.es de Paris qui ont voté favorablement l'annulation de la suppression des 20 postes de PVP, initialement prévue dans le budget primitif emploi 2026.

Cette décision constitue une victoire majeure et symbolique pour le corps des professeurs de la Ville de Paris. Elle met fin à une amputation injustifiée de nos moyens et ouvre des perspectives concrètes d'amélioration de notre mission de service public.

Grâce à ce maintien des postes, le bureau des moyens éducatifs pourra désormais :

- construire des postes plus cohérents ;
- compléter les affectations par des heures d'ateliers plutôt que par des heures supplémentaires ;
- réduire la pression liée aux heures supplémentaires pour les collègues qui n'en font pas la demande ;
- proposer, lorsque cela est possible, des dédoublements de classe en REP et REP+.

Tout le monde est gagnant :

- l'administration, qui disposera de moyens supplémentaires mieux adaptés ;
- les élèves, qui bénéficieront de meilleures conditions d'apprentissage ;
- les professeurs, dont les conditions de travail seront significativement améliorées.

Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires et de redéploiement des postes vers d'autres secteurs prioritaires (sécurité, petite enfance), cette victoire n'allait pas de soi. Elle est le fruit d'un travail syndical déterminé, cohérent et constant, porté par le SNADEM-UNSA.

Cependant, voter des postes budgétaires ne suffit pas : il faudra désormais veiller à ce que les concours de recrutement soient à la hauteur des besoins afin que ces postes soient effectivement pourvus.

Encore une fois, merci à toutes et tous les artisans de cette victoire collective !

Happy Hour PVP : bientôt une institution de joie et de bonne humeur !

Depuis plusieurs années maintenant, le SNADEM organise deux moments festifs annuels : un, en décembre ou en janvier pour fêter la nouvelle année et échanger sur le premier trimestre qui vient de s'écouler. Un autre, en fin d'année scolaire, pour faire le bilan de l'année, se projeter dans la suivante et se souhaiter de belles vacances bien méritées !

Ces deux rdvs accueillent de plus en plus de collègues et nous nous en réjouissons. Les moments de rencontres ou d'échanges entre collègues des 3 disciplines sont quasiment inexistantes à la Ville. C'est pourquoi, nous avons décidé de les créer dans un cadre convivial et de vous offrir une consommation !

C'est un moment de partage et de détente qui permet aux PVP de rencontrer leurs homologues des autres disciplines, dans une atmosphère chaleureuse : une découverte pour certain.es et un rituel pour les habitué.es. Les retraité.es sont d'ailleurs souvent présent.es, pour se rappeler ces belles années passées à la Ville. Les stagiaires sont aussi les bienvenu.es pour faire connaissance avec l'équipe des PVP. Bref, c'est une vraie parenthèse de « bonne humeur » qui fait plaisir dans ce monde de brutes !

En cette fin d'année, la tradition se perpétue et c'est le vendredi soir, cette fois, qui a remporté tous les suffrages.

Rendez-vous **vendredi 16 janvier 2026 au Falstaff de Bastille (17h-00h)**.

Pour les novices, sachez que les arrivées se font de manière libre et échelonnée à partir de 17h. Il n'y a pas de protocole : arrivez à l'heure qui vous convient et vous pouvez rester dîner si vous le souhaitez. L'essentiel pour nous est de vous réunir et de faire en sorte que chacun.e passe un bon moment !

Si le cœur (et votre agenda) vous en dit, il est important de vous inscrire en cliquant directement [ici](#), sur le lien envoyé par courriel également, ou en nous confirmant votre présence par mail à snadem.unsa@gmail.com

Natation : l'enseignement massé ou la mise en place à l'aveugle

Depuis plusieurs mois maintenant, le sujet principal qui préoccupe une partie des collègues en EPS et le SNADEM, est le développement de l'enseignement massé de la natation scolaire à Paris.

Si beaucoup d'entre nous ne sont pas encore concerné.es, il est important de vous narrer la mise en place de ce dispositif aux vertus magiques ! Celui qui permettrait d'obtenir 100% de réussite au test du Savoir Nager en Sécurité (ASNS). Tout un programme...

Il était une fois une expérimentation impulsée par l'Académie et basée sur le principe que l'enseignement massé de la natation (une séance par jour pendant dix jours) serait plus efficace que l'enseignement distribué que nous connaissons toutes et tous (une séance de natation par semaine pendant un trimestre ou un semestre). Et pourtant, rien n'est prouvé ! L'adage "comparaison n'est pas raison" prendrait-il tout son sens à Paris ?

Sans concertation et depuis 2022, l'Académie tâtonne pour trouver la pédagogie la plus efficace pour apprendre à nager aux petits parisiens. D'une année sur l'autre, le dispositif évolue mais toujours sans résultats officiels probants.

La piscine Bernard Lafay (17ème) a ouvert le bal de ce dispositif subi. Il faut dorénavant enseigner en grande profondeur, sans matériel, et les élèves doivent nager tous les jours de la semaine pendant deux semaines. La pédagogie impulsée par Raymond Catteau dans les années 70 semble être revenue à la mode. Et ce n'est pas sans conséquence : remise en question de la liberté pédagogique, absence de formation préalable, modification de l'organisation des écoles, des emplois du temps des PVP si on veut un suivi des élèves, et sur la pratique de l'EPS à l'école le reste du temps.

Bien que les PVP de l'arrondissement, à l'écoute des directives académiques et ouverts à une organisation différente, souhaitent faire des propositions cohérentes et respectueuses du statut de chacun, l'Académie s'érite en grand maître ! Elle balaiera d'un revers de main toute évolution. Du massé, du massé... du massé vous dis-je ! Si Molière nous lisait... nous pourrions être accusés de plagier le "Malade imaginaire" (acte 111, scène 10).

L'Académie continue donc, bille en tête, à développer le dispositif. Bernard Lafay a connu 3 organisations différentes en 3 ans et cela sans, pour autant, obtenir des résultats probants.

Qu'à cela ne tienne, en 2023, la piscine Nakache (20ème), est la prochaine cible. Cette fois, on varie les plaisirs. Et pourquoi ne pas faire venir les élèves plutôt deux fois par semaine pendant 5 semaines ?

Toujours sans concertation et sans grands résultats non plus, le PVP EPS de la classe ne voit plus qu'une fois par semaine ses élèves, uniquement sur sa demi-journée d'affectation. Le suivi PVP est naturellement complexe, voire impossible, car les outils sont à construire à posteriori.

En 2024, sur le bassin Yvonne Godard (20ème), une autre idée académique émerge ! Pour assurer le suivi des élèves, les PVP EPS viendraient tous les jours à la piscine tant que leurs classes sont accueillies sur le bassin ! La pédagogie ? Aucune obligation. Et l'EPS à l'école nous diriez-vous ? Et bien, les PE s'en chargeront... (ou pas). Une question se pose alors : que font les PVP quand l'enseignement massé est terminé pour leur classe ? Ils retournent dans leur école ? Ils iront remplacer les PVP absents ? A ce stade, c'est silence radio de la part de la Ville. Libre au bassin de s'organiser. La porte est ouverte !

Résultat : sur certaines demi-journées et lorsqu'il y a plusieurs écoles accueillies sur le bassin, le nombre de PVP augmente de façon exponentielle jusqu'à dépasser la parité PVP/ESAN. Évidemment, cela ne va pas ! Non seulement ce n'est pas source d'efficacité, ni de sécurité- l'histoire l'a malheureusement confirmé- mais cela ne respecte surtout pas le protocole d'accord signé à l'issue du conflit opposant les maîtres-nageurs et les PVP en 2000-2001.

Le SNADEM est alerté et interpelle le BME. Nous l'informons que sur les 3 bassins où se développent ce dispositif, aucun n'est identique. Pire, les consignes académiques varient d'un.e IEN à l'autre : l'une, impose aux PVP, quand leurs classes sont accueillies, de ne pas prendre de groupe au prétexte qu'ils assurent le suivi des élèves, tel un coordinateur "natation". Pour le BME, « *le suivi fait partie de l'enseignement...* ».

Pour d'autres, les PE ne peuvent pas prendre de groupe car ils.elles doivent assurer le suivi. D'autres partent du principe légal que la natation fait partie des prérogatives officielles des professeurs des écoles et que toutes et tous doivent prendre un groupe... D'autres encore, que les classes ne soient pas mélangées entre elles lors de la mise en place des groupes de niveaux. Les élèves sont pris en charge uniquement par le PE responsable de la classe, l'ESAN et leur PVP, pour faciliter le suivi...

Bref, on ne pouvait pas mieux s'y prendre pour créer la zizanie ! Nous ne parlerons pas des évaluations mises en place et qui ne sont pas non plus identiques en fonction des bassins.

Comment justifier ensuite que les résultats dithyrambiques annoncés soient le fruit d'une expérimentation sérieuse et fiable ? Quid des affectations annuelles non conformes à la réalité du terrain ?

Peu importe, pendant ce temps, l'aventure continue ! Le 15ème arrondissement vient d'apprendre qu'il va faire partie du dispositif à la rentrée septembre 2025. Autre IEN, autre vision des choses. Dorénavant, pour assurer la parité et le suivi des élèves par le PVP, le planning devra accueillir 2 écoles différentes sur chaque créneau (2 écoles = 2 PVP).

Eureka ! La présence du PVP à la piscine et, de fait, son absence de l'école passeront donc de 2 semaines à 6,8 voire 10 semaines.

Et mieux encore, en cas d'absence d'un PVP, un.e autre collègue pourra être rappelé.e pour le remplacer au pied levé pour assurer la parité ! Les PVP deviennent donc les Mac Gyver de la natation ! Pour les fans de la série des années 80-90, c'est peut-être flatteur mais nous doutons d'une telle considération. Et là encore, les PE enseigneront aux élèves les 3h d'EPS prévues au programme.

Il faut donc agir. Les PVP peuvent-ils vraiment être utilisés de la sorte, sans concertation, dans le mépris le plus total de leur statut ? L'académie ne pouvait-elle pas mieux penser ce déploiement ? L'anticiper ? Le préparer en amont avec les acteurs de cet enseignement ? Y avait-il péril en la demeure ? L'académie allait-elle prendre l'eau si elle avait instauré un temps de concertation préalable ?

En tout état de cause, la Ville est absente du débat. Il n'y a pas eu de commissions natation ces derniers temps. Nous demandons un recadrage et un positionnement urgent de sa part (c'est bien elle la responsable administrative de son personnel). Un mail arrivera le vendredi 4 juillet 2025 à 17h pour "clarifier" les choses. Si le timing est fort contestable, les réactions ne se font pas tarder. Les questions fusent, c'est un flop ! Le SNADEM est mobilisé dès la rentrée. Aucune réponse ni précisions ne sont apportées. Le reste vous le connaissez : mouvement de grève, audiences, engagement de réécriture du mail mais toujours rien à ce jour, groupe de travail obtenu par le syndicat pour arrêter le déploiement sans concertation et sans structure claire... nous sommes dans l'attente des conclusions.

Si l'Académie semble avoir pris la mesure, une chose est sûre, la Ville, immobile, gagne du temps. La compétence « réaliser un surplace vertical » est bien validée pour le BME ! Et il n'y a toujours pas eu de correction du mail à l'heure où nous écrivons. Jamais un mail n'a été aussi long (complexe) à rédiger par nos responsables.

Toujours est-il que l'Académie a décidé que l'enseignement massé a vocation à être déployé alors autant qu'il se fasse avec nous. Il est indispensable d'être attentif à ce qu'il se dit sur les bassins, dans les réunions, de participer aux échanges avec les CPC/IEN et de nous faire part des nouveaux projets de piscines évoqués dans vos arrondissements... Les professeurs relais devraient aussi être associés à toutes les concertations.

C'est un réel virage qu'a pris l'Académie et qui entraîne des conséquences directes sur nos missions, nos affectations, notre place dans les écoles, notre considération. L'avenir et les contenus des semaines sportives pourraient aussi être repensés, l'enseignement massé pourrait donner des idées pour d'autres activités ... Il faut être vigilants, mobilisés et rester soudés.

Médailles : la prochaine cérémonie de la DASCO arrive...

La reconnaissance de notre engagement quotidien auprès de notre employeur est marquée certes, par nos promotions, mais aussi par l'attribution des médailles accompagnées de certains avantages.

En effet, la médaille d'honneur régionale, départementale et communale récompense les services rendus aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

Son attribution est fonction de la durée effective des services :

- ◊ 20 années pour le 1er échelon : médaille d'argent ;
- ◊ 30 années pour le 2e échelon : médaille de vermeil ;
- ◊ 35 années pour le 3e échelon : médaille d'or.

Rien pour l'instant pour les 40 ans de services !

Les médailles sont décernées par arrêté du préfet du lieu de résidence de l'agent·e. Le service RH transmet la candidature de l'agent·e à la préfecture, la procédure n'étant pas centralisée, à ce jour, cela entraîne des retards d'attribution. Chaque préfecture ne traite pas les demandes à la même vitesse.

Chaque direction est libre du mode de remise des médailles. Chaque récipiendaire se voit également remettre un diplôme édité par la préfecture également (copie non disponible en cas de perte), un chèque-cadeau est offert aux intéressé·es ainsi que des jours de congé :

- 20 ans pour la médaille d'argent : 100 euros + 1 jour de congé
- 30 ans pour la médaille de vermeil : 110 euros + 2 jours de congé
- 35 ans pour la médaille d'or : 120 euros + 3 jours de congé

Attention toutefois, des années de temps partiel et les CLM (congés longue maladie) entraînent l'allongement de la prise en compte de l'ancienneté, au-delà du temps imparti pour chaque médaille.

Les jours de congé ne donnent pas lieu à rattrapage de cours mais doivent faire l'objet d'une demande par mail à son UGD en précisant les dates souhaitées et en y ajoutant la copie de son diplôme de médaille. S'ils peuvent être pris par ½ journées ou par journée complète, ils doivent être pris, en revanche, avant le 31 décembre de l'année d'attribution. Il ne faudra pas oublier de prévenir les directions d'écoles, l'IEN et les ESAN pour les PVP exerçant en piscine, une fois vos dates d'absence validées.

Pour la DASCO, la cérémonie devrait se dérouler début février 2026. Les récipiendaires recevront une convocation prochainement.

Pour information, la médaille n'est pas automatiquement attribuée, elle peut être refusée par l'agent lors de sa proposition. Par exemple, en cas de non-réponse aux sollicitations du service RH (transmission de la copie de sa carte d'identité) alors elle est réputée refusée.

Enfin, nous avons été informés que certains PVP n'avaient toujours pas reçu leur médaille et pourtant elles ont bien été attribuées selon le logiciel utilisé par la Dasco.

Effectivement, des erreurs d'attributions ont bien eu lieu et nous avons déjà alerté les services. Des régularisations sont en cours depuis notre intervention. Afin de connaître l'ampleur des PVP lésés, il est important que vous vous manifestiez auprès d'Emmanuelle Jannot (emmanuelle.jannot@paris.fr) et que vous preniez soin de nous mettre en copie de vos échanges. Si vous avez déjà entamé des démarches, merci de nous transmettre les mails de réponse de l'administration.

Nous recensons ainsi toutes les situations et les ferons remonter au service central de la DRH. Indépendamment de nos actions auprès de la Ville, la difficulté restera la Préfecture. Nous suivons le dossier... mais les temps administratifs sont toujours trop longs.

FMD : à demander avant le 31 décembre !

Depuis quelques temps, les PVP, qui utilisent un ou plusieurs modes de transport alternatifs et durables pour leurs déplacements domicile-travail, peuvent bénéficier du forfait de mobilité durable (FMD). Ce dispositif remplace les précédents (IKV, remboursement Vélib' et prise en charge partielle de l'achat d'un vélo électrique). **Il est cumulable avec le remboursement du Pass Navigo** et il est versé en début d'année (exemple : versement entre janvier et mars 2026 pour des trajets effectués en 2025).

Pour en bénéficier, il faut avoir effectué vos trajets domicile-travail avec l'un des moyens de transports personnels, loués ou mis à disposition en libre-service de cette liste : un vélo, un engin motorisé (trottinette, mono-roue, gyropode, hoverboard, etc.), un cyclomoteur, une motocyclette ou un engin de déplacement motorisé (**non thermique**). Vous pouvez aussi être conducteur ou passager en covoiturage. Enfin, il est possible de recourir à un service d'autopartage, à condition que les véhicules mis à disposition soient à faibles émissions. **Au cours d'une même année, l'agent peut cumulativement utiliser l'un de ces modes de transport pour atteindre le nombre minimal de jours d'utilisation ouvrant droit au versement du forfait.**

Pour l'obtenir, il faut compléter une déclaration sur l'honneur, accessible en ligne puis la transmettre à votre UGD par mail ou via votre compte intraparis (à privilégier). La demande est à renvoyer **avant le 31 décembre 2025**.

Son montant est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés au cours de l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre 2025) et du temps de travail. **Pour un PVP à temps plein** les montants sont les suivants :

- 100 € (déplacements compris entre 30 et 59 jours)
- 200 € (déplacements compris entre 60 et 99 jours)
- 300 € (déplacements d'au moins 100 jours)

Attention : pour les agent·es à temps partiel, le nombre de trajets pris en compte est proportionnel. Voici le tableau de proratisation :

Quotité de travail	Nombre de jours de déplacements pour percevoir :		
	100 €	200 €	300 €
100%	De 30 à 59 jours	De 60 à 99 jours	Au moins 100 jours
Jusqu'à 90%	De 27 à 53 jours	De 54 à 89 jours	Au moins 90 jours
Jusqu'à 80%	De 24 à 47 jours	De 48 à 79 jours	Au moins 80 jours
Jusqu'à 70%	De 21 à 41 jours	De 42 à 69 jours	Au moins 70 jours
Jusqu'à 60%	De 18 à 35 jours	De 36 à 59 jours	Au moins 60 jours
Jusqu'à 50%	De 15 à 29 jours	De 30 à 49 jours	Au moins 50 jours

En application de la réglementation, le versement du FMD est exonéré de cotisations et de contributions sociales et d'impôts sur le revenu. Toutefois, en cas de cumul avec la prise en charge par l'employeur du coût des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou services publics de location de vélos, l'exonération résultant de ces deux prises en charge ne peut excéder 800 € par an.

Comme tout dispositif financé, il est possible qu'il y ait des contrôles de l'employeur, qui peut demander la production de tout justificatif utile (ex : facture d'achat, d'assurance ou d'entretien). L'attestation sur l'honneur déposée par l'agent suffit en principe pour justifier de l'utilisation d'un vélo (électrique ou non) personnel ou un engin de déplacement personnel motorisé. En revanche, doivent faire, selon la réglementation, l'objet d'un contrôle de l'employeur :

- Le recours au covoiturage ;
- Le recours à un service d'autopartage ;
- La location ou la mise à disposition d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement.

À cette fin, les justificatifs utiles à cet effet peuvent être, par exemple (liste non exhaustive) :

- Un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) d'une plateforme de covoiturage ;
- Une attestation sur l'honneur du covoitureur si le transport a été effectué en dehors des plateformes professionnelles ;
- Une attestation issue du registre de preuve de covoiturage prouvant la réalisation effective des trajets ;
- Un relevé de facture, de paiement, ou une attestation d'abonnement à un service de location ou de mise à disposition d'engins de déplacement.

Enfin, si vous disposez d'un logement de fonction sur le lieu de travail, ou encore d'un véhicule de fonction, vous ne pouvez pas bénéficier d'un FMD. **Mais les PVP ne semblent pas encore concernés par cette dernière condition.**

Arrêt maladie ordinaire : les retenues sur salaire ont commencé

Suite au décret d'application du 27 février 2025, les collectivités territoriales ont eu l'obligation de mettre en œuvre la baisse d'indemnisation des arrêts maladie ordinaires : c'est le passage de 100% à 90% du traitement brut.

Depuis le 1er mars 2025, le fonctionnaire ou l'agent contractuel en congé de maladie ordinaire perçoit dorénavant 90% de son traitement dès le 2ème jour de congé de maladie ordinaire et ce pendant 3 mois maximum, puis la moitié de son traitement les 9 mois suivants, si l'agent n'a pas de contrat de prévoyance.

La rémunération est donc amputée de 10% pour tous les éléments de rémunération (traitement budgétaire, primes...) à l'exception de l'indemnité de résidence et du Supplément Familial de Traitement.

Le mécanisme du jour de carence, lui, n'a pas été modifié : c'est toujours 1 jour sans traitement. Cela veut dire que pour un arrêt de 10 jours, 1 jour de carence est appliqué puis 9/30ème de paie à 90%.

Le jour de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- lors du 2^e congé de maladie, si la reprise du travail entre 2 congés de maladie pour la même affection n'a pas dépassé 48 heures.
- lors du second congé de maladie accordé en ALD et pour une **même affection** et cela pendant une période de **3 ans à partir du 1^{er} congé de maladie**.
- lors de certains congés spécifiques comme : le congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de maladie accordé après une déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, congé de maternité et congés supplémentaires accordés en cas de grossesse pathologique...

Si vous avez besoin de précisions concernant les cas évoqués, vous pouvez contacter l'équipe du SNADEM.

Cependant, attention ! Tout arrêt maladie, même en lien avec la grossesse, est désormais rémunéré à 90%, à l'exception des congés pathologiques en période prénatale qui sont bien traités comme du congé maternité (rémunération à 100%). En revanche, les congés pathologiques en période postnatale sont traités en congés de maladie ordinaire." Il est donc important que cela soit bien notifié sur l'arrêt maladie (congé pathologique prénatal) que le médecin remplit et qui est transmis.

La Ville a dû adapter son logiciel de paie en conséquence. C'est à partir d'octobre, soit 7 mois plus tard, que les reprises sur rémunération ont été effectuées sur les bulletins de salaire.

([Lire la fiche de mise en œuvre de la DRH en cliquant ici](#)).

Conséquence : si vous avez déclaré un congé maladie ordinaire à partir du 1er mars, vous avez continué à être rémunéré à 100% au lieu de 90%. C'est seulement à partir de la paie du mois d'octobre que les 10% ont été prélevés de façon rétroactive sur votre salaire.

Les agents concernés qui se retrouvent en difficulté face à ce prélèvement rétroactif peuvent contacter leur UGD. Le service des ressources humaines (SRH) examinera la situation pour un éventuel étalement des prélèvements sur 2025 voire 2026.

En tout état de cause, l'UNSA avait dénoncé cette mesure injuste ! Être malade et perdre 10% de son salaire c'est INACCEPTABLE.

Selon nous, il est impératif de revenir sur cette brèche ouverte dans nos garanties statutaires d'agents publics. Il n'est pas acceptable que les difficultés de santé des agents publics deviennent une variable d'ajustement des finances publiques.

Cette mesure, encore une fois, stigmatise les agents publics et constitue une attaque directe de notre pouvoir d'achat ! Aujourd'hui, c'est 10%, et demain qu'en sera-t-il... ? Sans parler du risque d'aggraver encore le manque d'attractivité de la collectivité parisienne et de voir encore s'alourdir la charge de travail des agents... !

Pour défendre le pouvoir d'achat de ses agents, nous demandons que la Ville de Paris, comme d'autres collectivités territoriales sont en train de le faire, compense par délibération cette perte, même si un risque d'annulation par le Préfet est toujours possible...

Protection Sociale Complémentaire : évolution au 1er janvier 2026

À partir de 2026, les employeurs publics comme la Ville de Paris ont l'obligation de modifier les modalités d'accompagnement des agents dans la prise en charge d'une partie de leur complémentaire. En effet, l'ordonnance du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022, imposent :

- Une participation minimale de 15 €/mois et par agent,
- Un panier de soins minimal,
- La mise en place d'un système de labellisation ou d'un contrat collectif.

La Ville de Paris a décidé d'opter pour une participation versée aux agents **ayant souscrit ou souscrivant un contrat labellisé**, en remplacement du système actuel. La labellisation signifie que ce contrat propose un panier de soins minimum, reconnu par l'État.

Les changements pour les agents de la Ville :

L'Allocation prévoyance santé (APS) devient l'**Allocation frais de santé (AFS)**. Elle sera versée chaque mois sur votre paie. Son montant dépend toujours de l'indice mais cette fois sans indice plafonné. Cela signifie que, dans l'absolu, tout le monde y est éligible. Le minimum est de 15€ par mois et le maximum de 23,75€.

Pour percevoir l'Allocation frais de santé (AFS), chaque agent devra justifier d'un contrat labellisé et fournir une attestation de labellisation. [La liste officielle des complémentaires éligibles est régulièrement mise à jour sur le site du ministère de l'Intérieur ou sur le site des collectivités locales \(ici\)](#).

Attention ! Ce sont les contrats qui doivent être labellisés et non l'organisme (mutuelle, assurance). Certains types de contrat peuvent être labellisés et d'autres pas, au sein d'un même prestataire.

Pour en avoir le cœur net, vous devez demander cette attestation à votre organisme de mutuelle ou de complémentaire santé. Elle sera à fournir à votre UGD ou via intraparis au moment de faire votre demande d'Allocation Frais de Santé.

Si votre contrat n'est pas labellisé, et que vous touchez l'APS avant la réforme, alors vous n'en bénéficierez plus. C'est naturellement une régression et une perte sèche pour les personnes concernées !

Vous pouvez cependant décider de résilier votre contrat actuel, souscrire un nouveau contrat labellisé et fournir votre attestation par la suite. Une étude de "rentabilité" est indispensable avant de prendre votre décision. Le jeu n'en vaut peut-être pas la chandelle !

Financièrement, pour les contrats labellisés, à partir de janvier 2026 :

- L'APS sera versée une dernière fois sur la paie de janvier (ou février 2026) au titre de 2025 pour les agents éligibles.
- L'AFS sera versée directement sur votre paie, à partir de mars 2026, avec un effet rétroactif au 1er janvier. Les montants de l'Allocation Frais de Santé sont :

- Indice Brut (IB)* inférieur ou égal à 388 : 23,75 €/mois
- Indice Brut (IB)* compris entre 389 et 558 : 21,67 €/mois
- Indice Brut (IB)* compris entre 559 et 707 : 19,33 €/mois
- Indice Brut (IB)* égal ou supérieur à 708 : 15 €/mois

Les attentes des agents en matière de couverture santé sont fortes et diverses. En l'absence de décret mettant en œuvre l'accord collectif national du 11 juillet 2023, l'adhésion obligatoire des agents à un contrat collectif souscrit par l'employeur aurait nécessité un accord majoritaire des organisations syndicales siégeant au CST. L'option retenue par la Ville de Paris permet d'éviter cette contrainte, mais avec une participation employeur limitée, elle ne constitue pas une avancée significative pour les agents, dont le reste à charge demeure élevé.

Enfin, la prise en charge de la garantie prévoyance par l'employeur (garantie complément de salaire en cas d'arrêt de travail) a été repoussée à 2027... Pour le moment, c'est toujours Collectteam qui assure la prestation pour la Ville de Paris et elle reste optionnelle. Là encore, les réflexions ont lieu pour savoir quelle version de la réforme sera appliquée pour les agents de la Ville. Cette garantie reste, selon nous, indispensable à souscrire en cas de problèmes de santé, bien souvent imprévisibles. Mieux vaut prévenir...

Faire le point sur sa carrière avant la retraite

1. Quand et pourquoi faire le point ?

Passé 50 ans, il est recommandé de vérifier son parcours professionnel et le nombre de trimestres acquis pour s'assurer d'obtenir une retraite à taux plein.

2. Une gestion parfois complexe

Les carrières mixtes — entre secteur public, privé ou indépendant — nécessitent des démarches auprès de plusieurs caisses de retraite :

- CNRACL : pour les fonctionnaires territoriaux (gérée par la Ville de Paris)
- Assurance Retraite (ex-CNAV) : pour les périodes effectuées dans le privé, les collectivités ou en travail indépendant.

La gestionnaire DRH de la Ville de Paris centralise une partie du dossier, mais le PVP doit souvent contacter d'autres caisses en fonction de la carrière de chacun.e (Assurance retraite, retraite de l'Éducation nationale, Agirc-Arrco, Ircantec).

3. Cas particulier : passage par l'Éducation nationale

Pour les agents ayant travaillé comme professeurs du second degré, la situation peut se compliquer :

- Si aucun arrêté de radiation des cadres n'a été établi lors du transfert vers la Ville de Paris, les services effectués à l'Éducation nationale peuvent ne pas apparaître.

- Il faut alors contacter le rectorat (ex. : ce.pensions@ac-paris.fr) pour obtenir cet arrêté. Fournir son arrêté de titularisation (disponible si besoin dans le dossier administratif de chaque agent à la DASCO). En parallèle, informer la Ville de Paris via : DRHreseauRHdossierretraite@paris.fr, qui orientera vers la gestionnaire retraite compétente.
- **Objectif final** : Obtenir un arrêté de radiation ou d'intégration pour régulariser sa carrière et garantir la prise en compte de tous les services dans le calcul de la retraite.

4. Sur Intraparis :

- **I l'application Vill@pp (ville apprenante) – rubrique Ressources Humaines – Les essentiels de la retraite** : vous pouvez suivre un module de formation qui propose un tour d'horizon des informations clés pour bien préparer votre départ à la retraite. À travers un format interactif et accessible, vous découvrez les notions fondamentales sur l'âge de départ, le nombre de trimestres requis et les démarches essentielles à anticiper. Vous pourrez ainsi comprendre les informations essentielles pour anticiper et préparer son départ à la retraite en toute sérénité.
- **Sur le site Intraparis via la rubrique ressources humaines puis “Je pars de la Ville”** : vous obtiendrez toutes les démarches, les formulaires téléchargeables et les contacts pour préparer votre retraite.

5. Simulation retraite

Il est possible, pour toutes et tous, de se connecter à son compte www.info.retraite.fr ou d'aller sur le site de notre caisse de retraite, la CNRACL, www.cnracl.retraites.fr, pour bénéficier d'une projection du montant de votre future retraite en fonction de l'âge de départ par le biais d'un relevé de carrière téléchargeable. Nous vous invitons à les consulter pour avoir une idée. C'est aussi le moment de se rendre compte, parfois, qu'il manque des périodes de travail et des durées de cotisation. Des démarches seront à effectuer pour demander la régularisation de votre dossier. Soyez donc vigilant.es mais patient.es !

6. Pour chaque adhérent.e au SNADEM :

Nous offrons des rdvs de simulation personnalisée : calcul de date de départ, montant de la pension, stratégie de départ, retraite progressive... Nous sommes donc à votre disposition pour vous accompagner au mieux pour préparer votre départ à la retraite. Vous pouvez d'ores et déjà adhérer en ligne (si ce n'est pas déjà fait) en allant sur le site du SNADEM : www.snaudem.fr puis prendre rdv directement par téléphone au 01.42.41.84.43 ou par mail : snaudem-unsafe@gmail.com.

Bonification d'un an à l'échelon 6 et 8

Fin octobre, les bonifications d'avancement d'un an pour les échelons 6 et 8 ont été actées pour l'**année 2024-2025**. Il y a toujours une année de retard dans le traitement des promotions de ces deux échelons.

À l'échelon 6, les 4 heureuses élues sont Mesdames:

Carré Annabelle,
Choaler Camille,
Lem Camille
Noël Agnès.

À l'échelon 8, nous félicitons Mesdames :

Dézert Eloïse,
Duron-Moreels Emmanuelle
Sidki Caroline

Et Messieurs :

Bonvin Charles,
Fièvre Emmanuel,
Mille Patrick
Ramade Sébastien.

Un mail de félicitations a été envoyé à chacun.e d'entre eux.elles.

Les prochaines promotions concerneront l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle. Il faudra attendre juin 2026. Profitez de ce temps pour nous interroger si vous n'avez toujours pas reçu votre compte-rendu officiel alors que votre rdv de carrière a eu lieu en 2024-2025 ou que vous n'avez pas encore de date d'inspection pour 2025-2026.

Dans le cadre des promotions, il est important de rappeler que « comparaison n'est pas raison ». En effet, nous pouvons penser que deux agents entrés à la Ville en même temps seront promus en même temps mais ce n'est pas le cas car les parcours professionnels sont différents.

Aucune carrière n'est réellement comparable et linéaire (avis du rdv de carrière, ancienneté ou reprise d'ancienneté au départ, âge, missions, classification d'écoles, dossier administratif...).

Cependant, nous comprenons que des collègues peuvent être déçu.es. À l'échelon 6 et 8, le nombre de promouvables est faible alors le nombre de promu.es l'est tout autant (30%). Toujours est-il que, tôt ou tard, chacun.e passera au moins à la hors classe (carrière complète). En cas de doute sur votre carrière, vous pouvez aussi demander à consulter votre dossier administratif en contactant votre UGD.

Afin de limiter les déceptions, il serait souhaitable que les ratios promus/promouvables passent à 100% mais là encore ce n'est pas le cas.

Le SNADEM a pourtant réussi à faire augmenter les ratios à 45% au lieu de 35%, pour la hors classe, et à 45% des promouvables au lieu de 10% du corps à la classe exceptionnelle, ce qui a augmenté considérablement le nombre de collègues promu.es. C'est une belle victoire pour le pouvoir d'achat et la reconnaissance des PVP !

Les parcours de sensibilisation musicale (PSM) : une offre inégale qui interroge.

Dans le cadre de la réforme des conservatoires, la Ville de Paris, en partenariat avec l'Académie de Paris, propose depuis 2017 un parcours de sensibilisation musicale (PSM) pour tous les élèves de CP des écoles publiques parisiennes.

Ce dispositif repose sur deux offres qui favorisent la découverte et l'initiation artistique :

- Une offre de culture musicale : rencontres avec des artistes et/ou enseignants en musique, métiers de la musique et du spectacle, concerts pédagogiques dans différents registres musicaux, présentation des différentes familles d'instruments ;
- Une offre de pratique instrumentale ou de danse (ateliers de découverte des premiers gestes instrumentaux ou mouvements dansés).

Chaque conservatoire doit donc construire son catalogue de PSM autour de ces pratiques.

Suite à notre questionnaire, il ressort que les écoles ne profitent pas de la même offre suivant leur arrondissement ! Pour 85% des réponses transmises, ce dispositif permet d'offrir aux élèves des apports supplémentaires et complémentaires à l'enseignement de la musique proposé par les PVP.

Cependant il existe certains points négatifs dans quelques arrondissements :

- Les emplois du temps ne permettent pas, ou pas assez, aux collègues PVP d'assister aux concerts/ateliers proposés. Pourtant ce sont les PVP, qui préparent les élèves à ces sorties.
- Dans certains arrondissements ou écoles, les PVP ne sont pas associés à ce dispositif au moment-même de la demande.

Comment imaginer un enseignement coordonné PE/PVP/professeur du Conservatoire sur ces bases-là ? Une anticipation des demandes de PSM seraient, pour nombre d'entre vous, gage d'une meilleure organisation et coordination sur le terrain par la suite.

- Les outils pédagogiques à destination des écoles ne sont pas fournis dans la totalité des arrondissements, ce qui ne facilite pas la préparation des élèves aux concerts participatifs/ateliers.

Malgré tout, la qualité des PSM est au rendez-vous sur une grande majorité des arrondissements. Des concerts participatifs, en passant par des ateliers de découverte et de pratique instrumentale, les élèves de CP bénéficient d'un large choix d'activités.

On peut donc se réjouir de l'ouverture culturelle que permettent ces PSM. Avec un grand bémol toutefois : certains arrondissements n'offrent pas- ou trop peu- la possibilité de franchir les portes du Conservatoire.

D'autre part, il est regrettable que les élèves participant parfois à un PSM dans lequel le professeur du Conservatoire propose le même type de pratique musicale que le PVP. Pour que la découverte soit au rendez-vous et que les enfants puissent bénéficier au mieux de la richesse de ce dispositif, il est primordial que le PVP d'éducation musicale, le PE et les professeurs du Conservatoire se concertent en amont afin que le projet se fasse dans la continuité des enseignements prodigués en cours de musique.

Ces temps de concertations supplémentaires, quand ils sont possibles, peuvent constituer une charge supplémentaire voire décourager certains PVP. Les questions de co-interventions avec les soucis d'emploi du temps qui peuvent en découler se posent également entre professeurs du conservatoire et PVP. Ce partenariat est donc loin d'être évident notamment lorsque le PVP intervient sur 3 écoles !

Le choix de certaines écoles de faire appel à un professeur de danse du Conservatoire peut permettre une complémentarité pédagogique et artistique plus fluide dans le cadre d'un projet transdisciplinaire. Et pourquoi ne pas y associer le PVP EPS ?

Un dernier point de vigilance est à noter : les écoles sans PVP d'éducation musicale, faute d'affectation, sont prioritaires pour les attributions de PSM. Certaines écoles mettent alors en place des projets à l'année avec les professeurs du conservatoire et pour toutes les classes. Dans la mesure où les CP sont concernés, les autres niveaux de classes peuvent y être associés. Nous nous retrouvons alors dans des situations où la place des PVP est fragilisée, voire remise en question, lorsqu'ils prennent leurs fonctions dans l'école.

Par ailleurs, nombreux sont les PVP qui regrettent qu'une plus grande place ne soit pas faite aux ateliers pédagogiques proposés par nos collègues, ateliers toujours très adaptés au public scolaire.

Nous tenons à remercier les collègues qui ont partagé leurs expériences !

Nous espérons que la Ville saura tirer les (bonnes) conclusions nécessaires en vue d'améliorer ce dispositif en s'appuyant sur les spécificités de chaque corps de métiers sans créer de surcharge de travail et ainsi proposer une offre culturelle et artistique de qualité à l'ensemble des petits parisiens.

Stop aux regroupements en REP/REP+...

Ce n'est plus tenable ! Il faut recruter !

Vous êtes de plus en plus nombreux à nous faire part des difficultés croissantes, voire de violences, liées aux regroupements de classes dans les écoles REP/REP+. **Il semble que la situation se dégrade, surtout dans les écoles où l'équipe pédagogique et/ou la direction n'offre pas le soutien nécessaire.**

En effet, en acceptant de regrouper des classes à effectifs réduits faute d'heures suffisantes, nous nous retrouvons à pallier un manque de recrutement de la Ville de Paris tout en devant répondre aux attentes et désirs des enseignant.e.s, dans l'espoir d'éviter tout conflit. **Mais ce n'est pas notre rôle ! Par ailleurs, ces situations sont potentiellement sources de difficultés, de violence et de souffrance lorsque le PVP n'a pas la chance de collaborer avec une équipe et/ou une direction bienveillante.**

Bien que ces ajustements soient souvent motivés par une conscience professionnelle exemplaire, nous constatons malheureusement **une recrudescence d'un sentiment de "consommation" des PVP** induit par le comportement de certaines directions et équipes pédagogiques. Il semble que nous ne soyons plus reconnus comme des enseignants à part entière et pourtant nous faisons bien partie de l'équipe éducative.

Nous sommes dorénavant désignés comme des intervenants extérieurs dans le sens péjoratif du terme. Si dans les textes officiels, il est vrai que nous le sommes, cela affecte le respect que l'on nous porte. Nous avons réussi un concours exigeant (Master 2) et nous sommes inspectés avec le même niveau de compétences que les professeur.e.s des écoles. Ne nous méprenons donc pas mais ils.elles ont tendance à l'oublier.

Ainsi, nous avons toujours demandé aux collègues de ne pas pallier l'absence de postes supplémentaires en regroupant les classes, d'autant qu'aujourd'hui elles atteignent parfois 30 élèves et plus ! À cela s'ajoutent les absences des PE occupé.es à enseigner dans les autres classes pendant vos séances. Bien que la circulaire Delpal/Detré ait redéfini le cadre de cette éventualité, les abus ou mauvaises interprétations vont bon train. **La DASCO attend-elle encore un drame pour (ré)agir ?**

Nombre de collègues ont fait le choix de faire des cours de 30 à 40 minutes afin de faire rentrer toutes les classes dans leur emploi du temps. L'enchaînement d'une classe à l'autre avec l'installation et le rangement du matériel réduit toujours davantage la durée d'apprentissage des élèves et dégrade fortement les conditions de travail des collègues qui connaissent un épuisement professionnel certain et une impression de faire du saupoudrage plus que de l'enseignement.

Le SNADEM a toujours revendiqué un recrutement à la hauteur des besoins, en adéquation avec la politique nationale de dédoublement des classes dans les écoles prioritaires. Nous avons organisé plusieurs mobilisations à ce sujet et nous continuerons de le revendiquer.

Éviter la surcharge et la perte de qualité pédagogique : 10 pistes concrètes

Toujours est-il que nous avons bien conscience que ce n'est pas chose aisée pour chacun.e d'entre-vous de respecter stricte-censu vos affectations et nous savons aussi qu'à trop donner, nous risquons d'être exploités et moins respectés. C'est malheureusement parfois le cas.

Afin de ne pas être pris en otage par une situation devenue ingérable, voici une proposition de 10 pistes d'intervention pour améliorer votre organisation et préserver votre bien-être :

- **Rappeler la responsabilité des PE en l'absence de PVP** : conformément à la circulaire, c'est bien au professeur.e des écoles de prendre en charge les enseignements en l'absence de PVP et dans les 3 disciplines.
- **Veiller à la cohésion entre les PVP des 3 disciplines** : maintenir une concertation continue et établir un consensus entre collègues pour éviter les tensions et les divisions. La solidarité entre nous est primordiale.
- **Demander des heures (d'atelier) supplémentaires au BME** : pour dédoubler les classes dans de bonnes conditions lorsque cela est nécessaire et si vous le souhaitez.
- **Organiser les interventions collectivement** : toute organisation doit se faire en concertation, lors d'un conseil des maîtres, et être notée dans le compte-rendu. Dans l'idéal, elle devrait aussi figurer dans le projet d'école, en conformité avec les directives.
- **Co-construire des séances et exiger la présence d'un.e PE en cas de regroupement surtout en cas de projets particuliers** : rappeler aux enseignant.e.s des classes que les séances doivent être co-construites et que la co-intervention est indispensable. Quand c'est le cas, les élèves y sont sensibles et le climat est souvent plus propice aux apprentissages. Si cette condition n'est pas respectée, vous pouvez ne prendre en charge qu'une seule classe, conformément à votre affectation.
- **Proposer des ajustements dans l'organisation des classes** : si deux classes sont regroupées, la présence de chaque enseignant serait l'idéal soit 3 professeur.es. Cependant, l'encadrement des 25 élèves par deux enseignants (1 PE+ 1 PVP) est un minimum en REP/REP+ pour améliorer les conditions de l'enseignement. Dans des situations très complexes, la présence de deux enseignants a souvent été utile voire indispensable. L'un des deux PE peut toujours intervenir dans une autre classe.
- **Mettre en place des roulements** : Si vous souhaitez, malgré tout, prendre en charge toutes les classes ("sans PVP" ou dédoublement), vous pourriez proposer des roulements plutôt par période afin de pouvoir au moins enseigner une séquence complète et garantir un suivi pédagogique cohérent des élèves. Il ne s'agit pas de faire de l'animation mais d'assurer un enseignement structuré et complet. Le reste du temps c'est aux PE de prendre en charge les enseignements.
- **Faire remonter les problématiques via les professeur.es relais** : si la situation devient difficile, il peut être utile de les contacter afin d'en discuter avec les équipes concernées et trouver d'autres solutions.
- **Solliciter l'IEN ou la DASCO en dernier recours** : si aucune solution ne peut être trouvée au sein de l'équipe, il peut être pertinent de solliciter l'intervention des IEN ou de la DASCO pour une remise à plat de l'organisation. **N'hésitez pas à solliciter le SNADEM pour vous accompagner dans cette réflexion pour ne pas faire d'impair.**
- **Enfin, nous vous conseillons d'informer les parents d'élèves** : des manques de postes de PVP lors des conseils d'école afin qu'ils se mobilisent pour obtenir des moyens supplémentaires, de meilleures conditions d'apprentissage et de pouvoir maintenir les différents projets artistiques et sportifs destinés à leurs enfants.

La situation est devenue intenable dans de nombreuses écoles.

Nous avons alerté la DASCO sur ces dérives et les risques que cela comporte, tant pour la qualité de l'enseignement que pour notre santé. Une amélioration du cadre est en cours avec les IEN, mais cela n'exonère en rien l'impérieuse nécessité de se mobiliser pour défendre nos conditions de travail. **Ne nous laissons pas prendre en otage au nom de l'intérêt des élèves.** Cette priorité doit être partagée par toutes les parties prenantes, y compris les professeur.e.s des écoles et les directions, sans oublier que c'est notre santé qui est en jeu.

Le SNADEM reste à vos côtés pour porter cette lutte. Il n'y a qu'avec vous que nous pourrons faire bouger les choses !

Violences sur mineurs : renforcer la protection des enfants... sans fragiliser les agents !

La médiatisation récente de faits de violences, notamment sexuelles, survenus dans certaines écoles parisiennes met en lumière des **défaillances graves** dans l'organisation et la sécurisation des temps périscolaires. Ces événements constituent un **traumatisme profond pour les enfants et leurs familles**, mais également une **blessure morale pour l'ensemble des équipes éducatives et d'animation**, dont l'engagement quotidien ne saurait être discrédité par les agissements de quelques individus.

Protéger l'enfant est une priorité absolue et non négociable

Le SNADEM-UNSA réaffirme avec force que la **protection de l'enfant** doit demeurer la priorité absolue de la Ville de Paris. À ce titre, nous soutenons pleinement :

- Le renforcement des **dispositifs de prévention et de détection des violences sur mineurs**
- L'amélioration des **procédures de signalement**, dans le strict respect du cadre légal
- La professionnalisation accrue du **recrutement**, de la formation initiale et continue des agents.
- La sécurisation des **temps de transition périscolaires**, moments identifiés comme particulièrement sensibles.

Les violences sur mineurs exigent une réponse ferme, structurée et coordonnée. Elles appellent aussi à une **culture de vigilance partagée**, fondée sur la détection de signaux faibles, tant chez l'enfant que chez l'adulte.

Protéger les agents est un impératif juridique, éthique et humain

La « doctrine » de la Ville de Paris a été partagée par le BME lors des réunions plénières avec les PVP Relais : un agent suspecté de violences sur mineur sera signalé au Procureur de la République au titre de l'article 40. Dorénavant, il ne sera plus réintégré auprès d'enfants en cas de non-lieu ou de classement sans suite. Une telle position devrait être rejetée **par le tribunal administratif**. Nous attendons le retour de notre avocate sur ce sujet.

Le SNADEM-UNSA alerte sur les risques majeurs que fait peser ce type de message :

- Atteinte à la **présomption d'innocence**
- Insécurité professionnelle durable pour des agents irréprochables
- Dégradation de la **santé mentale** des professeurs et animateurs
- Climat de peur et de défiance au sein des équipes éducatives

Nous refusons toute logique de **sanction administrative définitive fondée sur le soupçon et encore moins sur l'innocence avérée**. La simple annonce de cette démarche a suffi à ébranler tous les professeurs de la Ville de Paris. Le sentiment d'injustice est total et l'incompréhension domine.

Prévenir les dérives, éviter le signalement abusif et les dénonciations calomnieuses

Dans un contexte de forte émotion légitime, le risque de **dérives** ne peut être ignoré. Le SNADEM-UNSA met en garde contre :

- Les **signalements sans fondement**
- Les **dénonciations calomnieuses**
- Les phénomènes de **fabulation ou de transfert**, bien identifiés par les professionnels de l'enfance et de la psychologie

Ces situations, lorsqu'elles ne sont pas traitées avec discernement, peuvent détruire des carrières, briser des vies et conduire certains agents à une **souffrance psychique majeure, voire à un drame** ! Nous ne pouvons accepter de fragiliser une profession en crise de recrutement et qui œuvre au quotidien à l'enseignement, la formation et à l'éducation des petits parisiens avec professionnalisme et éthique.

La Ville a une responsabilité politique et un devoir de mesure

Les déclarations hâtives de l'exécutif municipal, et notamment du premier adjoint (La Tribune du Dimanche 14 décembre 2025), s'inscrivent dans un contexte de **forte pression parentale** et de légitime indignation des familles concernées. Elles visent avant tout à répondre à cette colère et à restaurer la confiance.

Toutefois, l'administration, en relayant ces messages à l'ensemble de la communauté éducative parisienne, se doit de le faire avec **tact, discernement et responsabilité**, sans stigmatiser les agents du périscolaire ni les professeurs de la Ville de Paris.

Nous rappelons que **Patrick Bloche a toujours soutenu le corps des PVP et reconnu leur rôle essentiel** au service de l'École parisienne. Cet esprit doit prévaloir. Il est fondamental qu'un message clair et rassurant leur soit apporté rapidement.

Pour un plan d'action équilibré et juridiquement sécurisé

Le SNADEM-UNSA est favorable à un **plan d'action ambitieux contre les violences sur mineurs**, articulé autour de trois piliers indissociables :

1. **Protection renforcée de l'enfant**
2. **Protection juridique et psychologique des agents**
3. **Procédures claires, proportionnées et respectueuses du droit**

Nous demandons notamment :

- Des formations obligatoires sur les violences sur mineurs **incluant les risques de fausses allégations**.
- Un accompagnement psychologique et la mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour les agents mis en cause à tort, dès la phase de signalement et la poursuite possible, par l'employeur, des familles en cas d'accusations mensongères avérées.
- Un renforcement du pôle chargé de la prévention des risques psychosociaux par le recrutement d'au moins un psychologue en plus de celui récemment recruté.
- Des garanties écrites sur les conditions de suspension, de réintégration et de réaffectation des agents
- Une communication institutionnelle responsable, évitant toute généralisation ou suspicion collective fragilisant encore plus les agents !

Lutter contre les violences sur mineurs est un **combat essentiel**, qui ne peut être gagné ni par l'émotion seule, ni par des réponses hâtives et potentiellement contraires au droit.

Le SNADEM-UNSA reste pleinement mobilisé pour **protéger les enfants, défendre les professeurs de la Ville de Paris**, et préserver **la dignité, la santé mentale et les droits fondamentaux de chacun.e**.

Un dernier hommage à notre collègue François Bourlier

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de notre collègue François Bourlier, professeur d'arts plastiques à l'école Turenne (3ème), Dussoubs (2ème) et Beauregard (2ème). Présent au sein de la Ville depuis 1991, François était *un enseignant discret, d'une grande élégance et d'une douceur rare dont la présence était toujours appréciée par ses collègues et ses élèves*.

Nos pensées vont avec émotion à sa famille, à ses proches, à l'ensemble de ses équipes ainsi qu'à ses élèves.

Pour celles et ceux qui l'ont souhaité, un dernier hommage lui a été rendu en l'église Sainte Jeanne de Chantal située au 96 Bd Murat 75016 Paris (Porte de St Cloud) jeudi 18 décembre. Les belles orchidées blanches l'auront accompagné jusqu'au bout.

**Le SNADEM reste à votre écoute au 01.42.41.84.43. si vous ressentez le besoin d'échanger.
Le SAM (Service d'Accompagnement et de Médiation) est également joignable au 01.42.76.88.00.**

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^{er} janvier 2026 vous permettra de bénéficier d'une réduction d'impôts égale à 66% de cette cotisation au titre de l'année fiscale 2025.

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^{er} 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 :

- **En ligne avec un paiement par carte bancaire sur notre site internet <http://www.snaudem.fr>**
- **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 2025-2026

(Ou de renouvellement)

Nom : **Prénom :**

Né(e) le : /.... / **N° SOI :** **Discipline :** **Échelon :** **Quotité (heure) :**

Année concours : **Date entrée VP :** /.... / **Médaille(s) obtenues :** 20 ans 30 ans 35 ans

Adresse :

Tél. mobile : **E-mail perso :**

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 cotisation + ½ cotisation
 Dispo ou Département : 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 : date : /.... / CB : date : /.... /

Prélèvement : 1x 2x 3x date 1 : /.... / date 2 : /.... / date 3 : /.... /

Virement bancaire : date : /.... /

CADRE RÉSERVÉ AU SNADEM