

# édito

## « Savoir c'est pouvoir ! »\*

**V**ous avez entre les mains la version 7 du « SNEP-Atout », une version repensée, actualisée qui a nécessité un investissement considérable de l'ensemble de la direction nationale de votre syndicat. Face à une multitude de textes réglementaires, fruits des luttes et des rapports de force mais aussi des politiques ministérielles, il est toujours difficile de s'y retrouver.

Le « SNEP Atout » est un outil indispensable pour trouver la ou les réponses aux questions que vous vous posez. Mais c'est aussi, en vous informant de vos droits et de vos devoirs, un appui, une aide aux luttes individuelles et collectives. Il vous permet de comprendre et ainsi d'intervenir auprès de l'administration, d'organiser la défense et la promotion de l'EPS, du Sport Scolaire, du métier et des personnels.

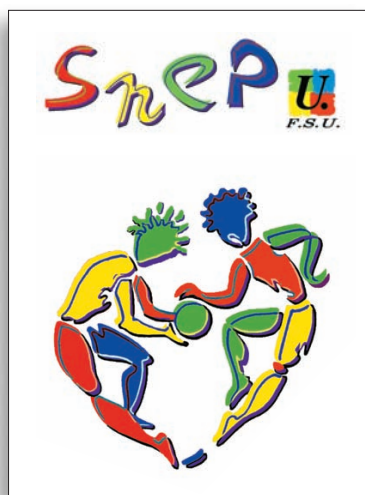
Le changement de majorité en 2012 n'aura pas réellement réussi à modifier les logiques à l'œuvre au sein du système éducatif. Les pratiques managériales, l'individualisation, la promotion au mérite restent des constantes contre lesquelles il nous faut agir. Nos commissaires paritaires et les militants du SNEP-FSU travaillent constamment dans cette optique pour faire respecter, dans le cadre de l'intérêt général, les droits individuels, l'égalité de traitement entre les collègues, le respect des textes réglementaires pour plus d'équité et de transparence de toutes les opérations de gestion mais aussi, à vos côtés, pour conquérir de nouveaux droits.

Ce mémento est à utiliser sans restriction au sein de nos collectifs de travail et syndicaux pour s'informer, se former et ainsi mieux mener l'action pour la valorisation de notre discipline et de notre profession.

**Benoît Hubert**  
Secrétaire Général



De l'usage  
d'un petit manuel  
rédigé à l'intention  
de tous ceux et toutes  
celles qui ont cru  
que des questions  
étaient inextricables... !



\* « Nam et ipsa scientia potestas » est Francis Bacon 1597.

**Connaître :** A du 29/08/2014, C SE1 2014-2 du 03/07/2014, D 82-447 du 28/05/1982, C 1487 du 18/11/1982, L 83-634 du 13/07/1983, L 84-16 du 11/01/1984, Instruction n°7 du 23/03/1950, NS 85-043 du 01/02/1985. La Constitution du 27/10/1946 pose, dans son préambule, le principe que "nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de sa non-appartenance à un syndicat"; le D du 28/05/1982 a consacré réglementairement la reconnaissance du droit syndical dans la FP. En reprenant les termes de la C du 18/11/1982, ces droits sont réaffirmés dans une nouvelle C du 03/07/2014 : "un fonctionnaire doit être libre et responsable pour être réellement efficace dans l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées".

## 2.1 Droit syndical dans l'établissement

L'État reconnaît le droit syndical aux agents de l'État, ainsi qu'aux agents non titulaires. Le D 82-447 du 28/05/1982 codifie ce droit dont l'application est précisée par la C/FP 1487 du 18/11/1982 (JO 33 du 09/02/1983). Pour les personnels de l'EN, le ministère a tenté d'imposer des restrictions dans l'exercice de ce droit (art du 16/01/1985) mais le Conseil d'État, par décision en date du 04/07/1986, les a annulées. Une nouvelle circulaire est parue le 03/07/2014 abrogeant ainsi la circulaire de 1982.

### ► La section syndicale d'établissement

Elle est l'interlocutrice de l'administration de l'établissement ou du service. Dans ce cadre,

- elle assure la défense collective et le respect des droits des personnels face à la déréglémentation grandissante et aux pressions locales,
- fait valoir les exigences en matière d'organisation et de fonctionnement de l'EPS, du sport scolaire et universitaire, du service,
- organise l'information, la réflexion et la confrontation des points de vue sur la vie, la situation et l'organisation pédagogique de l'établissement ou du service, sur les évolutions du système éducatif ou du service public du sport,
- développe les contacts avec les parents d'élèves et leurs associations,
- contribue à faire vivre les droits syndicaux (affichage, réunion, heure mensuelle d'information, stages syndicaux) et à organiser l'action syndicale décidée localement (notamment en relation avec les autres syndicats de la FSU représentés), à relayer et à mettre en œuvre les initiatives arrêtées à un autre échelon du syndicat,
- assure la représentation des personnels auprès de l'administration de l'établissement ou du service ainsi que dans les instances de l'établissement (CA),
- intervient, si nécessaire, auprès des responsables et élus locaux notamment sur les installations sportives, le sport scolaire et universitaire.

Les enseignants d'EPS et les professeurs de sport doivent individuellement et collectivement être en capacité d'exercer, sur leur lieu de travail, leurs droits et les prérogatives afférentes que leur reconnaissent leur statut et la réglementation.

C'est dans leur établissement ou leur service que se concrétisent les orientations politiques et financières des ministères, de l'administration de tutelle et de la collectivité locale compétente.

Dans un contexte où les pouvoirs publics s'acharnent à démanteler les services publics, tentent de faire disparaître tout ce qui permet d'appréhender la situation de chacune et de chacun dans un cadre collectif commun, mettent en concurrence les établissements, les services et les personnels, le SNEP-FSU, comme les autres syndicats qui constituent la FSU, considère que la présence syndicale organisée et reconnue sur le lieu de travail est un enjeu pour les personnels et une priorité pour le syndicat. Elle constitue un premier lieu d'écoute et d'échanges avec les collègues, irremplaçable pour que le SNEP soit en phase avec la profession.

La mise en place systématique dans chaque établissement ou service d'une section syndicale et d'un correspondant SNEP permet aux syndiqués du SNEP, aux enseignants d'EPS et aux professeurs de sport en général de faire valoir leurs revendications spécifiques mais aussi de contribuer à la réflexion et à l'activité dans un cadre intersyndical, en premier lieu avec les autres syndicats de la FSU.

### ► Droit à affichage syndical

"L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage (...) facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès". Le SNEP-FSU doit donc pouvoir disposer de panneaux d'affichage. Le droit d'enlever un document émanant d'une organisation syndicale n'appartient à aucun échelon de l'administration.

Tout document peut être affiché dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale et qu'il ne comprend ni injures publiques, ni diffamations.

### ► Distribution de documents d'origine syndicale et collecte des cotisations

Celles-ci peuvent être organisées "dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en dehors des locaux ouverts au public" par des collègues en dehors des heures de service.

### ► Casier syndical, adresse mél pour la section syndicale

Pour disposer d'un casier syndical, d'une adresse mél pour la section syndicale, il convient de s'adresser au chef d'établissement ou de service.

### ► Réunions syndicales statutaires ou d'informations

Elles peuvent se tenir dans chaque établissement ou service et tout membre du personnel peut y participer en dehors de ses heures de service. Tout représentant syndical mandaté, après en avoir informé le responsable de l'établissement ou du service, peut y accéder librement même s'il n'appartient pas à l'établissement ou au service concerné. Les demandes d'organisation des réunions doivent être formulées une semaine à l'avance. La circulaire FP prévoit un délai plus court.

Le SNEP-FSU estime que la seule démarche à effectuer pour organiser une réunion est une information du CE pour l'attribution d'une salle sans qu'aucun délai de préavis ne soit opposable.

### ► Heures d'Information Syndicale (HIS)

"Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information. Chaque agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement à l'une de ces réunions mensuelles d'information pendant une heure au maximum par mois". Le ministère a régulièrement cherché à priver les personnels de ce droit. Le Conseil d'État s'est prononcé le 29/10/1990 contre un recours du MEN avec l'argumentation suivante : "Le Ministre de l'Éducation Nationale n'est pas fondé à soutenir que la participation à une réunion syndicale durant les heures de service... est dépourvue de base légale". Les sections syndicales sont donc fondées à organiser les HIS. Le correspondant SNEP, ou le S1 du SNES ou le responsable FSU, informe le chef d'établissement ou de service de la tenue de cette réunion (aucun ordre du jour n'a à être communiqué) au moins une semaine à l'avance. Il convient de veiller à ce que chaque professeur concerné qui aurait cours durant l'HIS prévienne officiellement ses élèves. Le nouvel A du 29/08/2014, art 5 précise "que les personnel enseignants doivent informer l'autorité hiérarchique de leur participation au moins 48h avant la date prévue".

Cette nouvelle disposition tend encore à restreindre la participation des collègues. Même si l'administration doit s'assurer du bon encadrement des élèves pendant cette période, cela ne peut se faire au détriment de l'exercice du droit syndical.

Exemple de demande :

Monsieur, madame le principal, le proviseur

La section syndicale SNES, SNEP, SNUEP, FSU, de l'établissement vous informe de la tenue d'une réunion dans le cadre de l'heure mensuelle d'information syndicale le x de x heures à y heures.

Avec toutes nos salutations

Pour la section FSU, mettre 2 signatures.

### ► Neutralité

La NS du 01/02/1985 abroge la C du 27/10/1960 qui prétendait imposer la "neutralité politique" dans la salle des professeurs, y compris en matière d'affichage syndical. Mais cette mesure positive est précédée d'une référence "au devoir de réserve des agents publics" qui ne figure pourtant ni dans le statut général des fonctionnaires ni dans les statuts particuliers.



## 2.2 Droit à congé pour formation syndicale

Le SNEP-FSU organise de nombreux stages à tous les niveaux (départemental, académique, national) et sur différents thèmes, sous l'égide du Centre National de Formation Syndicale de la FSU, organisme agréé figurant sur la liste des centres dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés pour la formation syndicale (art du 29/12/1999 publié au J.O. du 06/01/2000). Le droit d'y participer est explicitement reconnu par le statut général des fonctionnaires pour tout titulaire ou stagiaire dans la limite individuelle de 12 jours ouvrables par an (délais de route exclus) avec la rémunération intégrale et sans être contraint de remplacer ses cours (art 34 de la L 84-16 du 11/01/1984 et art 2 de la L 82-997 du 23/11/1982). Les demandes de congé pour formation syndicale (D 84-474 du 15/06/1984) doivent être déposées par écrit au chef d'établissement ou de service au plus tard un mois à l'avance : elles sont adressées par la voie hiérarchique au Recteur qui est seul habilité à les accorder. "À défaut d'une réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé".

À la fin du stage, une attestation de présence est délivrée à chaque stagiaire.

À l'heure actuelle, des directives émanant des rectorats laissent penser au CE qu'il est en droit d'accorder ou non une autorisation d'absence de ce type, le recteur seul possède cette habilitation.

**Attention :** les congés obtenus au titre de la formation syndicale, attribués sur la base de références spécifiques, ne peuvent être ni confondus, ni assimilés avec les autres autorisations d'absence.

## 2.3 Autorisations spéciales d'absence

C SE1 2014-2 du 03/07/2014

2 types d'ASA peuvent être accordés aux représentants syndicaux pour participation aux instances syndicales :

- ASA accordées aux représentants syndicaux mandatés par les statuts de leur syndicat pour participer à certaines réunions syndicales (art 13 du D du 28/05/1982 modifié).
- ASA accordées à des représentants syndicaux sur convocation de l'administration pour siéger dans des organismes de concertation ou dans des groupes de travail, ou pour participer à une négociation (art 15 du D du 28/05/1982 modifié).

Les ASA de l'article 13

Tout représentant syndical dûment mandaté par l'organisation syndicale à laquelle il appartient a le droit de s'absenter, sous réserve des nécessités du service, afin de participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats, quel que soit le niveau de ces syndicats. La durée de cette absence est de 20 jours par an et par agent si le syndicat (union, fédération, confédération, syndicat national, local, y compris les unions locales, ou d'établissement) est représenté, directement ou par affiliation au conseil commun de la FP. Si ce syndicat n'est pas représenté au conseil commun de la FP, ce crédit annuel est de 10 jours. Les agents susceptibles d'obtenir une ASA en application de l'article 13 doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et doivent justifier du mandat dont ils ont été investis.

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée, appuyée de la convocation, au chef de service au moins 3 jours à l'avance. Les administrations sont toutefois invitées à faire preuve de bienveillance en acceptant d'examiner les demandes d'autorisation d'absence qui leur seraient adressées moins de 3 jours à l'avance. Il est recommandé aux chefs de service de répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisation d'absence.

## 2.4 Droit de grève

Le droit de grève est un droit constitutionnel, rappelé dans la [L 83-634 du 13/07/1983](#) (Titre 1 du Statut Général des Fonctionnaires). Des limitations de ce droit ont été votées par le Parlement.

### ► Préavis

La [L 73-4 du 02/01/1973](#), toujours en vigueur, prévoit le dépôt d'un préavis de grève de 5 jours francs avant l'arrêt de travail : il est indiqué que "le préavis précise les motifs du recours à la grève", "fixe le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée".

La même loi interdit la grève par échelonnement successif ou par roulement concerté ([art L 521-4](#)). Si la grève est nationale, académique ou départementale, c'est le secrétariat national, académique ou départemental du syndicat qui dépose le préavis. Le droit à déposer un préavis n'est reconnu qu'à une section syndicale (établissement, département, etc.). Un individu ne peut décider de se mettre en grève seul.

### ► Liste des grévistes

C'est à l'administration de recenser les grévistes et elle doit le faire "dans la plus grande transparence", afin que les agents puissent vérifier leur situation. Si une retenue a été effectuée à tort, l'agent a droit au remboursement des sommes irrégulièrement retenues ainsi qu'au versement d'intérêts moratoires.

### ► Absence de service fait

La [L du 29/07/1961](#) définit quand "il n'y a pas service fait" :

- 1) Lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service,
- 2) Lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements. Abrogées par la [L Le Pors du 19/10/1982](#), ces dispositions ont été rétablies par la [L du 87-588 du 30/07/1987](#) (amendement Lamassoure). Ainsi le fait pour un enseignant de s'abstenir de remplir des bulletins trimestriels ou de ne pas assister à une réunion d'un jury de baccalauréat a été considéré comme relevant du "service non fait".

### ► Retenues pour fait de grève

Sur le salaire

De même, la [L du 30/07/1987](#) indique : "L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, entraîne une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'individualité" (le 30<sup>ème</sup> du traitement mensuel). La durée de la grève à retenir est celle du préavis de sorte que le nombre de trentièmes à retenir est toujours égal au nombre total de journées portées et délimitées par le préavis. Certains jours de cette période, comme les dimanches et jours fériés, peuvent éventuellement être comptés dans la durée de la grève. Cette jurisprudence résultant de l'arrêt OMONT ([Conseil d'État 07/07/1978](#)) est

toujours en vigueur. Concrètement cela signifie que, dans le cadre d'un préavis de grève sans limitation dans la durée, peuvent être prélevés autant de trentièmes qu'il y a de journées entre le début de la grève et la reprise constatée du travail.

Sur l'ISOE et les HSA

Des retenues sont opérées en cas de grève sur la part fixe et éventuellement sur la part modulable de l'ISOE ainsi que sur les heures supplémentaires « annuelles ». Le prélèvement par journée de grève sera de 1/270<sup>ème</sup> du montant annuel de l'HSA, et de 1/300<sup>ème</sup> pour l'ISOE

Sur les HSE

L'heure non faite n'est tout simplement pas payée.

Toutes ces dispositions sont prises pour dissuader "financièrement" les grèves des fonctionnaires d'État, notamment les enseignants

### ► Réquisition

Le droit de réquisition est prévu par la loi sur "l'organisation générale de la nation pour le temps de guerre" du 11/07/1938. Cela est donc exceptionnel ! [L'05-147 du 7/01/1959](#), puis la [L du 21/07/1962](#) complètent "en cas de menace sur une partie du territoire... le droit de requérir les personnes...". L'exercice du droit de réquisition implique une procédure spéciale (ouverture du droit en conseil des ministres, transmission écrite des ordres). L'administration peut être tentée de requérir des personnels. De telles mises en demeure, qui équivalent à une quasi-réquisition, présentent le caractère d'un ordre impératif lorsqu'elles sont notifiées par écrit et individuellement. Le non respect de la réquisition correspond à un service non fait et peut entraîner des sanctions disciplinaires. La jurisprudence admet qu'un CE puisse "requérir" un agent gréviste, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge (signature).

Le SNEP-FSU demande l'abrogation des dispositions de la [L du 30/07/1987](#). Dans une [C du 30/07/2003 \(JO du 05/08/2003\)](#) qui fait suite au mouvement social du printemps 2003 contre la réforme Fillon sur les retraites et les mesures de décentralisation à l'EN, le gouvernement avait fermement rappelé ces modalités d'application. On retrouve là la volonté de "faire payer" les acteurs du mouvement social. L'orientation visant à limiter le droit de grève a été renforcée par la mise en place du Service Minimum d'Accueil dans les écoles.

## 2.5 Droit de retrait

**Connaître** : [D 82-453 du 28/05/1982](#) modifié par le [D 95-680 du 09/05/1995](#), art 5-6 : "Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent...". Ce droit est inscrit dans la réglementation sur l'hygiène et la sécurité (droit du travail), ceci pour faire face à des risques pouvant mettre en cause la vie ou la santé du fait de déficiences (systèmes de protection, désordres matériels...).

**La procédure :**

L'agent qui se retire de la situation avec les élèves informe par écrit le CE et le recteur de sa décision d'utiliser le droit de retrait en caractérisant précisément la situation de danger grave et imminent et en demandant d'y remédier. Dans un certain nombre d'établissements des personnels ont usé du droit de retrait pour exprimer leur ras-le-bol face à des agressions, menaces, incidents, intrusions... dont ils sont trop souvent les victimes. Son utilisation dans ces situations, si elle tend à déborder le strict cadre réglementaire, représente, pour nos collègues, un moyen d'alerter l'opinion et l'administration sur des conditions de vie scolaire, de travail et de service qui deviennent insupportables pour tous (personnels et élèves). Il faut donc concevoir l'utilisation du droit de retrait comme un moyen s'inscrivant dans le cadre d'une action revendicative et non comme un droit strict à faire respecter car le juge administratif pourrait ne pas le reconnaître comme tel dans ce type d'affaire. Il faut informer par courrier individuel le CE et le recteur de cette utilisation en leur demandant de "prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation" et en exigeant une réponse écrite. La décision de "retrait" gêne l'administration car elle doit faire la démonstration qu'il n'y a pas de "danger grave et imminent" ! Elle conteste systématiquement cette utilisation du "droit de retrait" en menaçant les auteurs de retenues sur salaires pour "service non fait". Reste que si les moyens (humains et matériels) obtenus suite à ces actions sont loin d'être négligeables, ils ne peuvent résoudre durablement l'ensemble des difficultés engendrées par les désordres économiques et sociaux qui frappent de plein fouet le système scolaire.

## 2.6 Violences, agressions, calomnies, plaintes, poursuites... Quels conseils ?

**Connaître :** C 06-125 du 16/08/06 "Prévention et lutte contre la violence en milieu scolaire".

L'analyse des dossiers soumis au SNEP-FSU concernant des collègues :

- victimes d'agressions ou de calomnies diverses,
- poursuivis pénalement de façon abusive,
- sanctionnés administrativement avec une lourdeur disproportionnée avec les faits reprochés... nous conduit à formuler les recommandations suivantes :

La dégradation des conditions de travail, le comportement de certains élèves, l'attitude de quelques CE dans un contexte où, de plus en plus souvent, des parents interviennent pour mettre en cause l'enseignant (voire porter plainte contre lui avant même toute discussion), font que chacun doit faire preuve d'une grande vigilance. D'abord en évitant tout comportement pouvant être assimilé à une "agression" à l'égard des élèves. Si un incident survient, comme chacun peut en connaître, il faut immédiatement penser aux éventuelles conséquences (ex. : un élève en agresse un autre en cours, vous devez intervenir et cela fournit l'occasion d'une plainte pour avoir "brutalisé" l'un ou l'autre des protagonistes en les séparant).

**Pensez aussitôt :**

- 1) À faire un rapport écrit, circonstancié au CE accompagné de témoignages,
- 2) Si les parents vous mettent en cause (plainte auprès du CE), exigez d'être présent pour expliquer les circonstances en présence du CE,
- 3) Si le CE refuse, s'il prend fait et cause pour la version de l'élève soutenu par ses parents et adresse un rapport à sa hiérarchie (IA, Recteur), exigez (par écrit si nécessaire) d'en avoir connaissance. S'il y a refus, réclamez par lettre au Recteur (voie hiérarchique), la consultation de votre dossier administratif, c'est un droit : **art 18 du statut général**.

Prévenez le responsable académique du SNEP-FSU, et si le rapport contient des accusations graves que vous contestez, adressez sans attendre une copie au SNEP National (Secteur Juridique) et préparez-vous à le contester par écrit en donnant votre version des faits (témoignages si possible).

Sans préjudice d'autres suites, vos observations doivent être obligatoirement consignées en annexe du rapport concerné.

4) En cas d'agression par des parents ou un élève pénalement majeur (insultes, violences...) réclamez immédiatement la protection de l'État (article XI du statut, L du 13/07/1983). Si l'affaire est grave, n'hésitez pas à porter plainte auprès du Procureur de la République. Dans tous les cas prévenez le SNEP qui vous conseillera.

5) Si vous êtes convoqué par la police ou la gendarmerie après une plainte des parents, prévenez immédiatement le SNEP (secteur juridique) qui vous conseillera. Dans tous les cas, contentez-vous de décliner votre identité et tenez-vous en à un exposé succinct des faits.

Le respect de ces conseils élémentaires limitera les conséquences de l'affaire. Par contre, la négligence ou la conviction qu'étant certain de son "bon droit", il y a lieu de ne rien faire, peuvent conduire à des réveils douloureux ! Dans tous les cas, organisez collectivement votre défense au plan de l'établissement avec l'aide de vos collègues et des représentants syndicaux.

**Victime de harcèlement ?**

C 2007-047 du 27/02/2007 "Harcèlement moral au travail".

C'est un phénomène qui s'amplifie dans certains établissements, mettant en cause des comportements de CE, mais aussi de collègues entre eux...

Ne rien dire, ne rien faire et subir ne peut être une solution durable, surtout lorsque cela s'accompagne d'une dégradation de la santé.

Il faut rompre l'isolement, rassembler le maximum de preuves (témoignages, documents, certificats médicaux...), contacter le médecin de prévention ainsi qu'un responsable du SNEP-FSU.

Plusieurs voies existent pour sanctionner le harceleur :

- La voie pénale, le harcèlement étant un délit puni par la loi
- La voie administrative aboutissant à des sanctions pour faute professionnelle.

