



Directeur de publication:
Philippe TREPAGNE
14 rue Cavillon
80270 AIRAINES
C.P n° 0625 S 06537
ISSN: n° 2103-8287
Prix au numéro: 2 €
Imprimé par nos soins

snalc
AISNE-OISE-SOMME

Le canari au fond de la mine.

N°215 septembre 2026

SOMMAIRE

ACTUALITES

Le SNALC reçu en audience par le nouveau recteur

METIERS

Contractuels : faut-il passer un concours?
Classe exceptionnelle : pour des critères de départage plus justes

CONDITIONS DE TRAVAIL

Temps partiel thérapeutique et congés de maladie
Rupture conventionnelle
AESH, le SNALC écrit à la présidente du conseil départemental de l'Oise.

VIE SYNDICALE

Congrès et formations

CONTACTS

ADHÉSION



Dernière minute : Augmentation scandaleuse du prix de la cantine pour les AESH de l'Oise.
Signez la pétition intersyndicale (voir page 9).

Les « collèves en progrès » qui concernent 800 collèves en France se feront sans moyens supplémentaires. Ce qui veut dire que l'on retire ailleurs, comme d'habitude, pour faire autre chose, toujours moins bien que ce qui existait. Une fois que le constat du « ça marche pas » sera fait, on supprimera les moyens en laissant s'éteindre le dispositif. Idem avec « l'opportunité de la baisse démographique » ou comment présenter des fermetures d'écoles et de collèves comme un progrès.

Pour toujours tenter de donner l'illusion du mouvement, la valse des programmes se poursuit au cycle 4.

Dernière innovation trouvée à l'aube de l'été : faire passer les examens qui existent encore, le matin pour ne plus souffrir de la chaleur. Voilà de l'ambition qui ne coûte pas bien cher.

Qu'en conclure ?

Que le gouvernement veut nous faire les poches et qu'il faudra défendre chaque droit pied à pied.

**Philippe Trépagne,
Président académique**

Nous remercions **Élise Bozec-Baret**, secrétaire nationale du SNALC chargée des conditions de travail pour les 2 articles sur les temps partiels thérapeutiques et congés maladies que vous retrouvez dans ce Journal Académique. Élise nous fera le bonheur d'être présente pour le **congrès maladie et handicap** qui se tiendra à Compiègne le jeudi 5 novembre 2026.

Voilà comment concrètement connaître ses droits et les défendre avec le SNALC.

Le SNALC reçu en audience. *Bienvenue Monsieur le recteur.*

Le SNALC a été invité par notre nouveau recteur, Monsieur Benoît Bonaimé, accompagné des secrétaires généraux. Atypique en ce qu'il vient du ministère de l'agriculture dont il était le DGRH, ministère qui a la particularité d'être l'autre ministère s'occupant d'éducation à travers ses nombreux établissements. Notre recteur apporte donc une expérience différente de l'habitude. **Le SNALC n'a pas d'a priori, nous lui souhaitons la bienvenue.** Le SNALC était représenté par Philippe Trépagne, Patrice Leloir, Romarick Delwarde, Gaëlle Brohard et Xavier Ajdérian.

Nous avons eu le plaisir de rencontrer un recteur ouvert et comme le SNALC, choisissant de traiter les sujets plutôt que de discourir longuement. Le recteur nous a fait l'honneur de prendre connaissance du dossier de presse de rentrée du SNALC <https://snalc.fr/dossier-de-presse-de-rentree-2026/>, et ce de façon approfondie. Cette entrée en matière nous a permis d'appréhender de nombreuses questions académiques dès cette première audience, tout d'abord en ce qui concerne **l'engagement d'un dialogue régulier et attentif et notamment le partage de données chiffrées.** Ont suivi les thèmes suivants, entre autres, sur lesquels nous revenons plus en détails.

TZR :

Le recrutement des contractuels s'appuie sur la loi 84-16 du 16 janvier 1984 (« *Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire...* »). Ce texte induit clairement une notion de priorité du titulaire sur le contractuel. Le SNALC, particulièrement attaché au concours, ne comprend donc pas pourquoi certains TZR restent sans affectation alors qu'une AFA serait possible dans leur zone voire dans leur RAD. Effet pervers de ce qui pourrait paraître comme de la bienveillance envers les non-titulaires : **des collègues n'osent pas passer le concours par peur d'être affectés loin de chez eux, un comble !**

Si l'administration entend ces remarques, le DRH indique que la DPE fait au mieux pour « *trouver un équilibre* » et que ces situations sont à la marge... **Les TZR restés en rade apprécieront d'être exceptionnels.**

Plus technique, **le problème des « RAD fictifs »**. Par soucis d'efficacité administrative, la DPE continue d'attribuer des RAD fictifs aux collègues en AFA ou remplacement long. Pour le SNALC, l'acronyme RAD doit être strictement réservé au seul établissement de rattachement administratif qui, lui, est définitif. Il ne peut pas être changé unilatéralement par l'administration d'une année à l'autre. En effet, persuadés d'être affectés dans un nouveau RAD, **de nombreux collègues pensent ne plus pouvoir bénéficier d'ISSR ou de frais de déplacement** et n'en font donc pas la déclaration. Mesquinerie complémentaire : quand un collègue est absent, l'administration s'en rend compte et lui prélève 1/30^{ème} de salaire. Dès lors, pourquoi ne peut-elle pas, avec la même automaticité, lui verser un jour d'ISSR quand il est présent ?

La réponse est dans l'informatique. Toujours l'informatique. Pas de volonté d'économies à bon compte, ce que le SNALC veut bien croire. Les logiciels de gestion ne prévoient pas d'autre possibilité que le changement de RAD... La secrétaire générale s'engage néanmoins à étudier le problème. **Et si, pour une fois, simplifier l'administratif n'était pas la priorité ? Et si, pour une fois, c'était la vie des enseignants qu'on simplifiait ?**

Moyens éducatifs :

En 2024, **le SNALC a obtenu de l'administration qu'elle attribue une allocation progressive des moyens** aux lycées généraux et technologiques sur la base de l'Indice de Positionnement Social et de l'Indice d'Eloignement. Les Dotations Horaires Globales de ces établissements sont ainsi abondées de quelques heures. L'extension de ce principe aux lycées professionnels, aux collèges et aux écoles se fait attendre. Puisque le repère est à 25 élèves par classe dans les collèges de l'Éducation Prioritaire et à 30 pour les autres collèges, ce qui est beaucoup trop, nous avons rappelé **notre revendication, raisonnable : « Pour les collèges qui cumulent Indice de Positionnement Social faible et Indice d'éloignement élevé et qui ne bénéficient pas des moyens de l'éducation prioritaire, nous demandons que le repère soit fixé à 27 élèves par classe pour prendre en compte ces difficultés cumulées. »**

(suite page suivante)

(suite de la page précédente: « Le SNALC reçu en audience. »)

Le recteur nous a fait part de ses observations sur la baisse démographique qui doit mener à une réflexion sur le maillage territorial. Pour le SNALC, si le travail initié dans l'Aisne présente un intérêt, c'est que le DASEN a pour postulat de ne pas fermer de classe dans une école si cela engendre une moyenne supérieure à 22 élèves par classe. **Notre demande : « Ce critère doit être étendu pour toutes les écoles de l'académie. »** En effet, les 18 départements expérimentaux, dont l'Aisne, verront leurs solutions élargies à l'ensemble de leurs académies.

<https://snalc.fr/demographie-cr-10-septembre-2026/>

La remédiation qui ne peut pas se faire dans une classe chargée n'est pas effectuée en dehors de la classe (manque d'orthophonistes et de psychomotriciens par rapport aux académies voisines).

Le seul avantage que devrait avoir la baisse démographique : permettre de réduire le nombre d'élèves par classe et d'abonder la brigade de remplacement.

Les directeurs d'écoles sont submergés de tâches administratives et de demandes toujours plus nombreuses. Si le retour des aides administratives est un sujet national sur lequel le recteur n'a pas la main, nous demandons des journées supplémentaires de décharge à destinations directeurs qui ne sont pas totalement déchargés.

Enfin, nous avons invité le recteur, nouvellement arrivé, à consulter les Registres Santé Sécurité et Conditions de Travail pour qu'il prenne conscience que ce qui empêche de dormir de plus en plus d'enseignants et d'AESH, c'est la Gestion des Elèves à Besoins Educatifs Particuliers : violences, conséquences physiques et psychologiques, impunité. L'inclusion ne doit pas faire souffrir et la différenciation a ses limites.

Sur l'ensemble de ces points, et d'autres encore, il s'est montré à l'écoute, nous rejoint souvent sur le diagnostic et promet de s'y atteler.

À suivre.

Contractuels:

Le SNALC a porté trois sujets concernant directement les personnels non titulaires de l'académie d'Amiens : **la revalorisation des AED ayant atteint trois ans de CDI, l'écrasement des premiers niveaux des grilles de rémunération des contractuels par les hausses du SMIC, ainsi que la mobilité intra-académique des AED en CDI**, pour laquelle **un groupe de travail annoncé pour début 2026 n'a toujours pas été réuni**.

Concernant la revalorisation des AED en CDI, le recteur a pris acte des difficultés soulevées, tout en rappelant que le blocage actuel se situe principalement au niveau ministériel. Cette situation fait d'ailleurs l'objet d'une action nationale du SNALC : le 7 septembre 2026, **le SNALC a adressé un courrier aux députés et aux sénateurs** afin de les alerter sur l'absence de mise en œuvre des revalorisations et de demander qu'une solution soit trouvée rapidement. Le SNALC y défend notamment la création d'une grille indiciaire nationale, avec des indices nettement supérieurs à l'indice majoré 380. Les objectifs : éviter que les AED en CDI soient rémunérés au niveau du SMIC et garantir une égalité de traitement entre académies.

Ces échanges montrent la complémentarité de l'action du SNALC : intervenir localement auprès du rectorat tout en portant les mêmes revendications au niveau ministériel et auprès de la représentation nationale.

Situation locale:

Enfin, le SNALC a informé Monsieur le recteur des inquiétudes fondées et documentées des personnels de la cité scolaire de Rue quant à leur santé et leur sécurité.

En résumé, nous avons rencontré un recteur respectueux des personnels et des organisations syndicales faisant preuve de bonne volonté.

Chacun reste dans son rôle et nous savons qu'un recteur est le représentant direct du gouvernement et est là pour appliquer sa politique. Si la forme n'est pas tout, elle est un incontournable pour la suite.

Postérieurement à cette rencontre, nous avons appris l'augmentation des tarifs de cantine pour les AESH de l'Oise. Nous avons donc sollicité le soutien du recteur dans notre démarche (voir page 9).

Contractuels : faut-il passer un concours ?



Depuis la mise en place du CDI pour les agents contractuels, Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, de nombreux collègues ont pu bénéficier d'une relative stabilité de l'emploi. Pour autant, il est important de rappeler qu'une CDIisation n'est pas une titularisation. Les contractuels enseignants, CPE et Psy-EN sont principalement régis par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ainsi que par le décret n°2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Même recruté en CDI, l'agent demeure un contractuel de droit public. Il n'appartient à aucun corps de fonctionnaires et ne bénéficie pas de l'ensemble des garanties attachées au statut général de la fonction publique. La titularisation apporte un statut.

La différence la plus importante entre un contractuel et un titulaire réside probablement dans le déroulement de carrière. Pour les contractuels, les modalités de rémunération et de progression peuvent varier selon les académies. Si l'article 10 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 prévoit un réexamen de la rémunération au moins tous les trois ans, cette réévaluation ne garantit pas un déroulement de carrière comparable à celui d'un fonctionnaire titulaire bénéficiant d'un avancement d'échelon et de grade encadré par des grilles nationales.

Le titulaire bénéficie quant à lui d'avancements d'échelon et de grade, mais aussi de possibilités d'accès aux fonctions d'inspection, de direction ou d'encadrement ainsi que d'opportunités de mobilité vers d'autres administrations ou d'autres missions de service public.

Une différence qui se mesure sur toute une carrière. Le principal intérêt du concours n'est pas nécessairement de gagner davantage dès l'année suivante. C'est l'accumulation progressive des écarts de rémunération et de carrière qui produit les effets les plus importants. Prenons un exemple simplifié :

Deux agents débutent à 35 ans avec une rémunération proche de 2 300 € brut mensuels.

- Le premier reste contractuel et bénéficie des réévaluations prévues par les textes.
- Le second réussit un concours et devient titulaire.

Le déroulement de carrière d'un fonctionnaire permet généralement d'atteindre des niveaux de rémunération supérieurs à ceux observés chez les contractuels à ancienneté comparable. À titre d'exemple, un professeur certifié, un CPE ou un Psy-EN peut raisonnablement atteindre une rémunération brute de l'ordre de 3 500 € mensuels après plusieurs décennies d'exercice, tandis qu'un contractuel atteindra plus difficilement les 3 000 € brut mensuels. L'écart peut sembler limité à un instant donné, mais il devient significatif lorsqu'il est observé sur l'ensemble d'une carrière. Avec 500 € brut d'écart moyen par mois pendant vingt ans, le gain cumulé représente déjà près de 120 000 € brut. Cette estimation n'intègre ni les promotions éventuelles, ni les possibilités d'évolution professionnelle, ni les différences de pension de retraite.

Au-delà de la rémunération, le statut peut également avoir des conséquences concrètes sur la réalisation de certains projets personnels. Même si les situations varient selon les établissements bancaires et le profil de l'emprunteur, les fonctionnaires titulaires bénéficient généralement d'une image de stabilité professionnelle particulièrement appréciée des organismes de crédit. L'obtention d'un prêt immobilier ou d'un financement important peut ainsi s'avérer plus simple pour un titulaire que pour un agent contractuel, même lorsque ce dernier est recruté en CDI. Pour de nombreux collègues souhaitant acheter leur résidence principale ou financer un projet familial, la sécurité offerte par le statut de fonctionnaire constitue donc un avantage supplémentaire à prendre en compte dans leur réflexion.

(suite page suivante)

(suite de la page précédente: « Contractuels : faut-il passer un concours? »)

Les collègues découvrent souvent l'importance du statut lorsqu'ils rencontrent une difficulté professionnelle, familiale ou médicale. Les contractuels disposent naturellement de nombreux droits : congés maladie ordinaire (CMO), congé de grave maladie (CGM), congé de maternité, protection fonctionnelle, formation professionnelle, congés familiaux, etc. Cependant, les fonctionnaires bénéficient généralement de dispositifs plus protecteurs concernant :

- le maintien dans l'emploi
- certaines positions administratives
- les possibilités de reclassement
- les perspectives de mobilité professionnelle
- l'accès à certains dispositifs de carrière

Un point sur lequel il faut être attentif : la mobilité géographique. C'est sans doute la principale inquiétude des contractuels qui envisagent de passer un concours. Les concours enseignants du second degré sont nationaux. Un lauréat peut donc être affecté dans n'importe quelle académie une fois titularisé en fonction de son barème et de ses vœux. Le SNALC rappelle qu'il est important de ne pas minimiser ce risque. C'est pour cela que le SNALC est là, pour comprendre les avantages et risques individuels.

La retraite peut sembler lointaine, notamment en début ou en milieu de carrière. Cependant, les choix professionnels effectués aujourd'hui auront des conséquences pendant plusieurs décennies. Les modalités de calcul des pensions diffèrent entre les contractuels et les fonctionnaires. Il est donc important que chaque collègue s'informe régulièrement sur sa situation personnelle afin de pouvoir anticiper au mieux sa retraite et construire son projet professionnel en toute connaissance de cause.

L'expérience acquise est un véritable atout. Beaucoup hésitent à se présenter à un concours après plusieurs années d'exercice alors que leur expérience constitue un avantage. Qu'il s'agisse d'un enseignant, d'un CPE ou d'un Psy-EN, les années passées au sein des écoles, collèges, lycées ou services de l'Éducation nationale permettent d'acquérir une connaissance précieuse du terrain et du fonctionnement de l'institution.

Concours externe ou concours interne ? Le concours externe est la voie de recrutement la plus connue. Depuis la réforme du recrutement des enseignants, les concours externes sont progressivement accessibles dès le niveau bac +3 (licence), sauf l'agrégation. Le concours interne est spécifiquement destiné aux agents déjà en fonction dans la fonction publique. Il faut justifier de trois années de services publics au 1er septembre de l'année du concours. Il est possible de s'inscrire aux différents types de concours.

Et le classement ? Grâce au SNALC, les emplois antérieurs au recrutement comme professeur du 1^{er} ou du 2nd degré, CPE, Pys-EN sont repris à hauteur des 2/3. C'est le SNALC qui a fait cette proposition concrète pour répondre à la question posée : comment attirer des personnels titulaires dans l'enseignement ? Réponse concrète, application concrète.

Au final, le SNALC défend tous les personnels contractuels et revendique une amélioration continue de leurs conditions de recrutement, d'emploi et de travail. Attaché à la fonction publique et aux concours, le SNALC rappelle logiquement que le statut de fonctionnaire demeure aujourd'hui celui qui offre les garanties les plus solides en matière de rémunération, de mobilité, de retraite, de protection statutaire et de stabilité professionnelle.

**Choisir de rester contractuel ne doit jamais être synonyme de précarité.
Choisir de devenir titulaire ne doit jamais être un parcours d'obstacles.**

**Le SNALC continuera à défendre ces deux principes afin
que chaque collègue puisse construire sa carrière dans
les meilleures conditions possibles.**

Classe exceptionnelle :

pour des critères de départage plus justes.

Le 16 juin 2026, à la demande du SNALC, a été organisé un groupe de travail par le ministère concernant les critères de départage d'accès au grade de la classe exceptionnelle des professeurs des premier et second degrés, CPE, Psy-EN et CPE.

Pour répondre à la demande du SNALC, le ministère a procédé à l'élaboration de tableaux fictifs de promotion en suivant d'autres critères, pour les années 2024 et 2025, et ce pour les certifiés, agrégés et PLP. Précisons qu'il s'agit là d'un vaste chantier consistant à refaire le travail fait par chaque académie pendant 2 ans. Ce qui a l'avantage de ne pas s'arrêter à des échantillons.

Pourquoi cette demande du SNALC ?

Actuellement, pour accéder au grade sommital qu'est la classe exceptionnelle, sont pris en compte les avis du chef d'établissement (second degré) et du corps d'inspection. Pour les personnels affectés dans le supérieur ou en détachement, seul compte l'avis du chef de service. Les avis n'étant pas contingentés, les promus sont choisis parmi les promouvables ayant un avis exceptionnel sur un possible ou les deux. **Le départage se fait actuellement à l'ancienneté dans le corps.**

Pour le SNALC, il faut bien un critère de départage, mais **nous proposons l'ancienneté dans le grade** comme dans le reste de la fonction publique. Le problème posé par l'ancienneté dans le corps est qu'elle exclut de fait les personnels ayant changé récemment de corps par la voie du détachement ou du concours. Par exemple, un certifié détaché dans les corps des PE ou inversement, ou encore un certifié devenant agrégé.

Les statistiques nous donnent raison.

Les tableaux de promotion ont, par exemple pour les certifiés en 2025, permis de promouvoir les détachés à hauteur de 0,15% des promotions alors qu'ils représentent 1.34% des promouvables.

En 2024, 0,47% des promus sont issus des concours réservés alors qu'ils représentent 7,21% des promouvables.

En choisissant le critère de l'ancienneté dans le grade, les proportions se rapprochent à plus de 90% entre promouvables et promus. C'est dire que personne

n'est lésé et que les personnels ayant passé un concours externe et interne ne sont pas sous-représentés, au contraire. D'autant que tous ne sont pas forcément anciens dans l'Education nationale.

Pour l'accès aux corps des agrégés, les listes d'aptitude et concours internes sont sous représentés voire exclus des promotions. Ce qui diffère avec la prise en compte de l'ancienneté dans le grade rendant un accès plus large possible.

Idem pour les PLP issus du concours réservé, actuellement exclus en grande majorité de cette promotion.

Le SNALC défend ici 2 arguments :

1. Un professeur ayant obtenu 2 avis exceptionnels doit pouvoir être promu, tôt ou tard.

2. Alors que le ministère favorise de nouveaux modes d'accès (détachement, 3^{ème} concours, liste d'aptitude), il empêche les lauréats d'accéder au grade sommital.

La demande du SNALC correspond donc à la fois à davantage de logique de la part de l'employeur et de justice. Surtout, les projections montrent que les personnels ayant accédé au corps par concours externe ou interne ne sont pas défavorisés par nos propositions.

Pour autant, la demande du SNALC ne retranche rien à ses revendications sur l'accès à la classe exceptionnelle :

- Maintien du taux promouvables/promus des professeurs des écoles à 29%
- Alignement de tous les taux sur celui des professeurs des écoles (pour les certifiés, PLP, PEPS, CPE, Psy-EN, le taux est à 9,5% et à 13,5% pour les agrégés)

Ni ne retranche rien de ses revendications salariales : refonte des grilles et immédiatement réévaluation ISOE, ISAE, indemnités de fonction à 1000 €/mois pour s'aligner sur le RIFSEEP des autres corps de catégorie A de l'Éducation nationale.

À l'issue de ce GT, le SNALC n'était plus le seul syndicat sur cette position. Nous avançons.

D'ici à ce que d'autres se prévalent des revendications du SNALC, une fois le changement acquis. Comme souvent...

<https://snalc-amiens.fr/hors-classe-classe-ex-2026/>

Le texte relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics sur lequel le SNALC vous alertait fin juin est paru (Décret n° 2026-705).

Comme nous le craignons, il consiste principalement en une attaque des droits des agents, malgré quelques points positifs. Le SNALC vous en décrypte les enjeux très concrets.



Temps partiel thérapeutique : restrictions inacceptables

Une seule évolution positive pour le temps partiel thérapeutique dans ce décret : la possibilité d'y être placé d'emblée pour une période d'un an. Plus de renouvellements d'1 à 3 mois imposés !

Malheureusement, en parallèle, les conditions d'accès sont durcies depuis le 1^{er} août :

- **Possibilité de refus de l'administration** dès la 1^{re} prescription de temps partiel thérapeutique par le médecin de l'agent, sur avis médical défavorable d'un médecin agréé (contestable devant le conseil médical), ou pour nécessités de service, après un entretien. Ce refus devra être motivé. *Jusque-là, la première période était systématiquement accordée et l'administration ne pouvait l'interrompre ou en refuser le renouvellement que sur avis médical. Les nécessités de service ne doivent pas être un prétexte fourre-tout de refus : le SNALC sera vigilant, contactez-nous pour vous accompagner face à votre hiérarchie.*
- **Instauration d'un délai de 30 jours** à partir de la réception de la demande pour statuer (sauf après congé de maladie long : décision au plus tard le jour de la reprise ou du renouvellement). *Avec un tel délai, il faut donc anticiper très en amont sa demande. 30 jours ne seront pas tenables à temps complet pour des agents à la santé fragilisée.*

Congés de maladie : suspicion à tout va

Concernant les congés pour raison de santé, les évolutions visent surtout à **augmenter les contrôles et restreindre les droits** des agents à partir du 1^{er} septembre 2026 :

- Emploi obligatoire du formulaire Cerfa 10170*08 sécurisé en cas d'arrêt de travail. Le médecin devra justifier la prescription de sorties libres, et s'il autorise ou non l'exercice d'activités en dehors du domicile.
- **Plafonnement de la durée d'un arrêt** à un mois (31

jours), et à deux (62 jours) pour une prolongation (dérogations possibles). Maintien de rémunération pendant la prolongation uniquement si elle est faite par le prescripteur initial ou le médecin traitant (sauf exception). *Cette défiance envers les médecins comme envers les malades ne fait que complexifier la prise en charge médicale des agents.*

- Pour les congés longs (durée maximale initiale de 6 mois), plus d'avis du conseil médical à expiration des droits à plein traitement. De plus, **impossibilité de faire appel** au conseil médical supérieur pour contester un avis du conseil médical conforme à celui du médecin agréé. *Il s'agit là d'une limitation regrettable des possibilités de recours des agents.*
- Contrôles administratifs de présence au domicile lors d'un arrêt maladie hors horaires autorisés. Possible suspension de rémunération si refus ou absence injustifiée. *Aucune garantie n'est donnée concernant ce contrôle ! Les personnels administratifs ont des missions plus essentielles que le contrôle de leurs collègues.*
- Possibilité, pendant un arrêt maladie, de réaliser une action de formation ou un bilan de compétence, sur avis favorable du médecin agréé. Délai de **30 jours pour la décision de l'administration**. *Une avancée ? L'avenir le dira car ce droit existe en théorie dans le Code général de la fonction publique depuis des années...*
- Maintien de la majoration/de l'indexation liée à l'affectation outre-mer à 100 % la première année de CLM ou CGM. *La limitation des primes et indemnités en première année de congé de grave ou longue maladie avait un impact très important sur la rémunération en outremer. Le SNALC se réjouit de cette mesure.*

Au final, le SNALC ne peut qu'être révolté face à l'essentiel de ce décret qui aura des conséquences négatives et contre-productives à tous les niveaux : dégradation de la santé des agents et/ou davantage d'arrêts maladie avec perte de salaire, et difficultés accrues pour la continuité de service. Vous pourrez toujours compter sur le SNALC pour vous défendre face à de telles mesures.

Élise Bozec-Baret

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Elle avait été pérennisée lors de la loi de finances 2026. Restait à en définir l'application.

Les personnels ayant entrepris la démarche et ayant un accord de principe restaient donc dans l'attente, n'imaginant pas forcément un nouveau calcul de son montant.



C'est chose faite avec les décrets n° 2026-745 et n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant différentes dispositions relatives à l'indemnisation des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle.

Pour rappel, la rémunération brute prise en compte est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le calcul par tranches d'ancienneté de la part de rémunération brute mensuelle diminue ainsi à partir du 1^{er} septembre 2026 :

- Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : de 1/4 à 1/6 de mois de salaire par année.
- De 10 à 15 ans d'ancienneté : de 2/5 à 1/5 de mois de salaire par année.
- De 15 à 20 ans d'ancienneté : de 1/2 à 1/4 de mois de salaire par année.
- De 20 à 24 ans d'ancienneté : de 3/5 à 1/3 de mois de salaire par année.

L'indemnité versée ne peut plus dépasser un plafond fixé à 1/24^{ème} de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans, au lieu de 1/12^{ème}, plafond exceptionnellement utilisé jusqu'alors.

Concrètement, cela fait une indemnité diminuée d'environ 43,5 %.

Ce n'est pas tout. L'autre avantage de la rupture conventionnelle résidait dans la possibilité de percevoir une indemnisation par France Travail en cas de chômage. Le droit subsiste, mais **les durées d'indemnisation diminuent** aussi. Elles passent de 18 mois à 15 mois pour les personnels de moins de 55 ans, de 22,5 mois à 20,5 mois pour ceux ayant 55 et 56 ans et pour ceux à partir de 57 ans de 27 mois à 20,5 mois.

Dernier point important : le décret précise désormais que le bénéficiaire de la rupture conventionnelle sera **tenu de rembourser** l'employeur avec lequel il a convenu de la rupture conventionnelle, s'il est recruté dans les six années postérieurement à la rupture pour occuper un emploi au sein de sa fonction publique d'origine.

Nous voyons là combien notre employeur recherche les économies, quitte à **changer les règles en cours de partie et toujours au détriment des personnels**. De nombreux personnels ont reçu l'annonce d'un montant proposé par leur administration locale en toute bonne foi et se voient contraints d'accepter une baisse de 43,5 % des montants envisagés. Qui fait cela ?

La rupture conventionnelle répond à un besoin dans toute la fonction publique et encore davantage dans l'Éducation nationale pour laquelle les demandes sont nombreuses. Le gouvernement a dû accepter son maintien par les parlementaires, mais se venge donc en quelque sorte sur le montant. Le message est clair : décourager les demandes.

Le SNALC demande au minimum le respect des conditions précédentes. Quand on pérennise, on pérennise tout.

AESH

En augmentant le prix de la cantine pour les AESH de l'Oise, le conseil départemental les exclut de fait.

Le SNALC écrit à la présidente et vous encourage à signer la pétition intersyndicale.



Madame la présidente,

Vous le savez, les Assistants d'Elèves en Situation de Handicap sont les acteurs de terrain qui mettent en œuvre la politique d'inclusion. Tous sont contractuels à temps incomplet. La très grande majorité, pour ne pas dire la totalité, a un contrat de 24 heures sur 41 semaines soit une quotité de 62 % d'un salaire déjà particulièrement bas. Ainsi, leur salaire réel est de l'ordre de 970 €uros net en début de carrière, 1008 €uros après 9 ans. Ceux, nombreux, qui ont un contrat de 20 heures n'atteindront jamais les 1000 €uros.

Dès lors, vous comprendrez notre déception qu'à l'occasion de la commission permanente du 29 juin 2026, il a été décidé de les affecter dans le groupe 2 des commensaux des collèges de votre département. Le prix de leur repas est ainsi plus que doublé.

Si la logique de cette grille, basée sur l'indice, est parfaitement claire, le calcul ne tient pas compte du temps incomplet imposé. Après plus de 15 ans de carrière un AESH est certes à l'indice 405 mais il perçoit un salaire réel au plus équivalent à un indice 251 qui n'existe même pas dans la fonction publique.

Il s'agit là des personnels les plus mal rémunérés de toute la fonction publique.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir réétudier la situation de ces personnels afin les affecter, de nouveau, en groupe 1. Cette décision va placer ces personnels, pour une grande partie d'entre eux, dans des difficultés financières accrues et les exclure de l'espace commun que peut représenter la salle de repas, retirant tout sens au terme de commensaux, que vous vouliez bien leur attribuer. En contradiction avec leur mission même d'inclusion.

Espérant, madame la présidente, que vous reviendrez sur cette décision, que nous ne nous expliquons pas.

Avec toutes nos salutations syndicales,
P. Trépagne
SNALC Picardie

Par solidarité envers nos collègues les plus précaires, le SNALC invite tous les acteurs de la communauté éducative à signer la pétition intersyndicale:

<https://snalc-amiens.fr/aesh-de-loise-exclus-de-la-cantine/>



Les congrès et formations

Depuis plusieurs années, les congrès et les formations du SNALC sont plébiscités. Ils proposent une approche différente du métier, sans langue de bois et vous apportent une mine d'informations indispensables, souvent méconnues afin d'éviter les nombreux écueils de notre système Éducation nationale.



Le calendrier n'est pas encore complet mais sont déjà programmés

3 congrès :

- «maladie et handicap» le jeudi 5 novembre à Compiègne
- «Judiciarisation de la pédagogie» le vendredi 13 novembre à Amiens
- «écriture créative» le jeudi 19 novembre à Soissons

des formations (plusieurs dates):

- Contractuels ATSS
- Contractuels enseignants, CPE, Psy-EN
- AED
- AESH
- TZR
- RIS premier degré

À venir

- DHG
- Carrière

Toutes les informations:

<https://snalc-amiens.fr/category/formations-ris-congres/>



CONTACTS

Président : **Philippe TRÉPAGNE**
snalc@snalc-amiens.fr

Délégué au rectorat et à la DSDEN 80 : **Romarick DELWARDE** – 06 61 87 58 11
r.delwarde@snalc-amiens.fr

Secrétaire : **Patrice LELOIR** – 06 09 43 39 67
secretaire@snalc-amiens.fr

Trésorier : **Thierry DUMESGES**
tresorier@snalc-amiens.fr

Déléguée chargée des Professeurs des Écoles : **Gaëlle BROHARD** – 07 65 89 10 79
PE@snalc-amiens.fr

Délégué adjoint chargé des Professeurs des Écoles de l'Aisne : **Jérôme BARRAU** – 07 88 87 00 79
1D02@snalc-amiens.fr

Délégué chargé des TZR : **Patrice LELOIR** – 06 09 43 39 67
tzt@snalc-amiens.fr

Délégué chargé des contractuels et des AED : **Xavier AJDERIAN** – 06 23 63 34 88
contractuels@snalc-amiens.fr

Déléguée chargée des AESH : **Aurélien PECHARD** – 06 95 68 22 08
aesh@snalc-amiens.fr

Délégué à la DSDEN 02 premier degré : **Jérôme BARRAU** – 07 88 87 00 79
1D02@snalc-amiens.fr

Délégué à la DSDEN 02 second degré : **Frédéric GRANSARD** – 06 79 37 40 64
frederic.gransard@wanadoo.fr

Délégué à la DSDEN 60 : **Jérôme CROUVISIER** – 03 44 48 99 15
snalc.oise@gmail.com

Délégué à la voie professionnelle : **Kévin DELAUNAY**
delanaykevin76@gmail.com

Vous appréciez nos idées, nos services aux adhérents.

Alors, adhérez au SNALC

Le syndicat représentatif le moins cher, toujours pas subventionné par choix délibéré de rester indépendant et sans augmentation depuis 16 ans.

66% de la cotisation vous est restitué en crédit d'impôt.

Vous pouvez régler par
prélèvements, carte bancaire ou chèque
sur le site national **www.snalc.fr**

<https://snalc.fr/adherer-choix-du-mode-de-paiement/>