



# Le Courrier du S.I.A.E.S. n° 104

Syndicat Indépendant Académique de l'Enseignement Secondaire Aix-Marseille

133 Rue Jaubert 13005 MARSEILLE 04 91 34 89 28 06 80 13 44 28

jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr https://www.siaes.com

Dépôt légal 25 mars 2025 ISSN 1291-343X Trimestriel Prix 1,50 € 27<sup>ème</sup> année Publication n° 219



## L'École à couteaux tirés.

ÉDITORIAL

L'agression physique d'un professeur par un élève ou un parent d'élève était impensable il y a quelques décennies. Lorsque de tels faits ont commencé à se produire, ils faisaient systématiquement la une des journaux télévisés et de la presse écrite, provoquant une profonde émotion au sein de la société, et étaient traités avec la plus haute importance par les médias, les dirigeants du pays et les hommes politiques. Les annonces et promesses des ministres successifs n'ont évidemment jamais été suivies d'effet. La démagogie de la plupart d'entre eux conjuguée au pédagogisme qui gangrène l'Éducation nationale a inéluctablement conduit à l'aggravation de la situation.

Depuis quelques années, les agressions de professeurs devenues quotidiennes et de plus en plus violentes sont banalisées dans la société et ne font, sauf exception, plus l'objet d'un traitement médiatique, institutionnel et politique. Les autres syndicats sont extrêmement discrets voire silencieux sur ces thématiques, si ce n'est pour les utiliser comme prétexte pour réclamer « des moyens » sans jamais identifier ni combattre les causes du problème.

Le SIAES - SIES n'a jamais cessé de dénoncer le laxisme institutionnalisé, la dégradation progressive du climat scolaire et de réclamer le rétablissement d'une impérieuse autorité et de sanctions fermes. Il a toujours œuvré pour éviter que la société et les professeurs ne s'habituent aux violences en milieu scolaire. Il ne faut pas se résigner.

Les violences entre élèves sont également devenues quotidiennes et de plus en plus graves, prenant différentes formes : harcèlement, racket, agressions physiques, lynchage d'un élève par une meute, émeutes au sein ou aux abords directs d'établissements scolaires, intrusions d'individus armés pour procéder à des règlements de compte. La banalisation de tels faits s'est produite rapidement.

Nous en sommes au stade où de nombreux élèves se rendent en classe armés d'un couteau et n'hésitent plus à s'en servir contre un autre élève. Faute de réaction, notamment pénale, la situation est hors de contrôle. On peut légitimement craindre que de plus en plus de professeurs soient blessés ou tués. La Ministre annonce des mesures dérisoires.

Les pédagogistes ont voulu et imposé une École ouverte sur le monde qui coéduque et qui n'instruit plus. Dans des établissements scolaires qui ne sont plus des sanctuaires, les professeurs et les élèves sont donc désormais frappés de plein fouet par l'ensemble des problèmes de notre société (violence, communautarisme, impunité etc.) où la vie d'un citoyen peut basculer à tout moment en étant agressé dans la rue, une fête de village ou les transports en commun. L'École est à la fois victime et en cause. En ayant renoncé à instruire et à imposer un cadre et des règles aux élèves, elle a contribué à produire des monstres sans instruction, dépourvus de conscience et de repères, habitués à l'impunité et animés d'un sentiment de toute puissance, prêts à mutiler ou à tuer pour un motif futile.

Jean-Baptiste VERNEUIL - Secrétaire Général du SIAES - SIES

### Redéfinir la place des parents à l'école : Équilibrer implication et respect des limites.

Les relations entre l'établissement scolaire et les parents d'élèves, bien qu'essentielles, peuvent parfois devenir source de tensions et de difficultés. Dans de nombreux établissements, on constate une tendance croissante à l'intrusion excessive de certains parents d'élèves, notamment de certains élus et représentants des parents, dans le fonctionnement quotidien de l'établissement.

Si la communication et la collaboration entre l'École et les familles sont primordiales pour la réussite des élèves, l'attitude de plus en plus procédurière et interventionniste de certains parents pose problème. Ces derniers demandent des justifications constantes, s'immiscent dans les décisions pédagogiques et administratives, et tentent parfois de dicter aux professionnels de l'instruction et de l'éducation la manière dont ils devraient travailler. Cette approche, loin de favoriser un dialogue constructif, crée un climat de défiance plutôt que de confiance.

**Ce comportement intrusif constitue un frein important au bon fonctionnement du collège et du lycée. L'énergie et le temps consacrés à répondre à ces sollicitations incessantes et souvent inappropriées détournent les professeurs et les autres personnels de leurs missions respectives : l'instruction, l'éducation et l'accompagnement des élèves.**

De plus, cette attitude va à l'encontre de l'esprit de coopération souhaité entre l'École et les familles, tel que défini dans les textes officiels. *Il est crucial de rappeler que l'espace parents au sein de l'établissement doit être un lieu de dialogue constructif, centré sur la scolarité des enfants et des questions sociétales importantes, et non une arène de confrontation.*

L'objectif commun doit rester l'amélioration du climat scolaire et la lutte contre l'échec scolaire. Malheureusement, les actions de certains parents, prétendument animés de bonnes intentions, ont l'effet inverse, détériorant le climat scolaire et entravant le travail des professionnels. Pour remédier à cette situation, il serait bénéfique de redéfinir clairement les rôles et les limites de l'intervention parentale, de promouvoir une communication plus positive et constructive, et de rappeler l'importance du respect dû aux professeurs et aux autres personnels d'un établissement scolaire. Ce n'est qu'en travaillant ensemble, dans un esprit de confiance et de collaboration, que nous pourrions véritablement œuvrer dans l'intérêt des élèves.

Christophe CORNEILLE - Professeur d'EPS - 2<sup>ème</sup> Secrétaire adjoint du SIAES - SIES

*Mutations INTRA académiques.*

**Promotions : hors classe - classe exceptionnelle.**

Tous les professeurs et CPE ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'échelon 9 de la classe normale au 31/08/2025 sont automatiquement promouvables. Le barème est commun à tous les corps et à toutes les académies.

La promotion prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2025. L'administration devrait communiquer les résultats en juillet.

Le taux de promotion à la hors classe est un ratio promus / promouvables pour chaque corps (professeurs agrégés, certifiés, d'EPS, professeurs de lycée professionnel, CPE). Le taux de promotion à la hors classe sera de 23 % pour l'année 2025. Il était de 22 % pour l'année 2024, de 21 % pour l'année 2023 et de 18 % en 2022 et 2021.

Le nombre de promotions allouées à chaque corps et à chaque académie sera publié sur nos sites internet.

Le barème repose exclusivement sur deux éléments :

- l'ancienneté dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (de 0 à 160 points) ;

- l'appréciation du Recteur (« à consolider » : 95 points ; « satisfaisant » : 105 points ; « très satisfaisant » : 125 points ; « excellent » : 145 points). Cette appréciation n'est pas modifiable.

Echelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août 2025		Points d'ancienneté	Appréciation portée par le Recteur (et barème total en italique)			
			Excellent (145 points)	Très satisfaisant (125 points)	Satisfaisant (105 points)	A consolider (95 points)
9 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 2 ans	0 point	145	125	105	95
9 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 3 ans	10 points	155	135	115	105
10 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté inférieure à 1 an	20 points	165	145	125	115
10 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 1 an	30 points	175	155	135	125
10 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 2 ans	40 points	185	165	145	135
10 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 3 ans	50 points	195	175	155	145
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté inférieure à 1 an	60 points	205	185	165	155
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 1 an	70 points	215	195	175	165
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 2 ans	80 points	225	205	185	175
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 3 ans	100 points	245	225	205	195
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 4 ans	110 points	255	235	215	205
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 5 ans	120 points	265	245	225	215
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 6 ans	130 points	275	255	235	225
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 7 ans	140 points	285	265	245	235
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 8 ans	150 points	295	275	255	245
11 <sup>ème</sup> échelon	ancienneté supérieure à 9 ans	160 points	305	285	265	255

Il y a deux « populations » de promouvables pour la campagne 2025 :

- les promouvables de la campagne 2018 à qui le Recteur a attribué une appréciation en 2018 et qui n'ont pas été promus depuis. Cette appréciation est conservée depuis la campagne 2018 et sera conservée pour la campagne 2025 et les suivantes (si le professeur ou le CPE n'est pas promu cette année).

- les promouvables qui ont eu le troisième rendez-vous de carrière entre l'année 2017-2018 et 2023-2024, à qui le Recteur a attribué une appréciation finale, éventuellement modifiée à l'issue de la CAPA de contestation. Cette appréciation est conservée pour les années suivantes et n'est pas modifiable.

La situation des agents n'ayant reçu aucune appréciation du Recteur, ni dans le cadre du troisième rendez-vous de carrière, ni dans le cadre d'une campagne d'accès au grade de la hors-classe, est détaillée sur notre site internet.

Le **SIAES - SIES**, opposé au protocole PPCR et à la mise en place de ce barème, conteste particulièrement le fait que l'appréciation du Recteur soit reconduite d'année en année, sans possibilité d'évolution à la hausse.

### Professeurs agrégés : reclassement après promotion à la hors classe

Classe normale au 01/09/2025		Hors classe au 01/09/2025	
Echelon 11 (ancienneté ≥ 3 ans)	835 (4110,52 € brut / mois)	HeA1 (ancienneté non conservée)	895 (4405,89 € brut / mois)
Echelon 11 (ancienneté < 3 ans)	835 (4110,52 € brut / mois)	Echelon 3 (ancienneté conservée)	835 (4110,52 € brut / mois)
Echelon 10 (ancienneté ≥ 2 ans)	805 (3962,84 € brut / mois)	Echelon 3 (ancienneté non conservée)	835 (4110,52 € brut / mois)
Echelon 10 (ancienneté < 2 ans)	805 (3962,84 € brut / mois)	Echelon 2 (ancienneté conservée)	805 (3962,84 € brut / mois)
Echelon 9 (ancienneté ≥ 2 ans)	762 (3751,16 € brut / mois)	Echelon 2 (ancienneté non conservée)	805 (3962,84 € brut / mois)

Indice majoré et traitement brut (sans indemnités, SFT et HS)

### Professeurs certifiés, professeurs d'EPS, PLP, CPE, PsyEN : reclassement après promotion à la hors classe

Classe normale au 01/09/2025		Hors classe au 01/09/2025	
Echelon 11 (ancienneté ≥ 2,5 ans)	678 (3337,65 € brut / mois)	Echelon 5 (ancienneté non conservée)	768 (3780,70 € brut / mois)
Echelon 11 (ancienneté < 2,5 ans)	678 (3337,65 € brut / mois)	Echelon 4 (ancienneté conservée)	720 (3544,40 € brut / mois)
Echelon 10 (ancienneté ≥ 2,5 ans)	634 (3121,04 € brut / mois)	Echelon 4 (ancienneté non conservée)	720 (3544,40 € brut / mois)
Echelon 10 (ancienneté < 2,5 ans)	634 (3121,04 € brut / mois)	Echelon 3 (ancienneté conservée)	673 (3313,03 € brut / mois)
Echelon 9 (ancienneté ≥ 2 ans)	595 (2929,06 € brut / mois)	Echelon 2 (ancienneté conservée au-delà de 2 ans)	629 (3096,43 € brut / mois)

Indice majoré et traitement brut (sans indemnités, SFT et HS)

La promotion prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2025. L'administration devrait communiquer les résultats en juillet.

Les modalités de promotion à la classe exceptionnelle ont été totalement modifiées depuis la campagne 2024 (cf. notre analyse détaillée en pages 4 et 5 du « *Courrier du SIAES* » n° 97 et sur nos sites internet).

➤ Le contingentement, en vigueur de la campagne 2017 à la campagne 2023, a été abandonné. Le nombre de promotions à la classe exceptionnelle n'est donc plus conditionné aux départs en retraite de professeurs, de CPE et de PsyEN, à la classe exceptionnelle. Le taux de promotion à la classe exceptionnelle est désormais un ratio promu / promouvables. Le taux de promotion à la classe exceptionnelle pour 2025 est de 13,5 % pour les professeurs agrégés, 9 % pour les professeurs certifiés, 10,5 % pour les professeurs d'EPS, 9 % pour les professeurs de lycée professionnel, 10,5 % pour les conseillers principaux d'éducation, 7,5 % pour les PsyEN.

Le nombre de promotions allouées à chaque corps et à chaque académie sera publié sur nos sites internet.

➤ Les deux viviers, en vigueur de la campagne 2017 à la campagne 2023, ont été supprimés.

➤ Sont promouvables :

- les professeurs agrégés ayant atteint, au 31 août 2025, le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors classe ;
- les professeurs certifiés, les professeurs d'EPS, les professeurs de lycée professionnel, les CPE et les PsyEN, ayant atteint, au 31 août 2025, au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de la hors classe.

➤ Il n'y a pas d'acte de candidature. Les professeurs, CPE et PsyEN remplissant les conditions de promouvabilité sont automatiquement identifiés par l'administration qui sollicite l'avis des évaluateurs.

➤ Il n'y a pas de barème. Le barème, en vigueur de la campagne 2017 à la campagne 2023, a été supprimé.

➤ Les Lignes Directrices de Gestion Ministérielles (LDGM) relatives aux promotions du 16 décembre 2024 (bulletin officiel spécial n° 7 de décembre 2024) détaillent les modalités d'évaluation des promouvables.

Pour les agents exerçant dans l'enseignement secondaire, le chef d'établissement et l'inspecteur portent chacun un avis sur la promotion. Pour les agents exerçant dans l'enseignement supérieur ou en position de détachement, ou en position de mise à disposition, l'avis est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions.

**L'avis peut prendre trois formes : « Très favorable » ; « Favorable » ; « Défavorable ».**

Un avis remplace donc l'appréciation littéraire qui était rédigée de la campagne 2017 à la campagne 2023.

Ces avis ne sont malheureusement pas susceptibles de recours.

L'avis « Très favorable » et l'avis « Défavorable » doivent être motivés par l'évaluateur.

L'avis « Très favorable » doit être reconduit annuellement, sauf exception motivée.

L'évaluateur est censé rendre un avis sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. Les LDGM précisent que l'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen. Le chef d'établissement et l'inspecteur peuvent s'appuyer notamment sur le CV I-Prof.

La promotion des professeurs agrégés à la classe exceptionnelle est devenue, à compter de la campagne 2025, une compétence rectorale à l'instar de celle des autres corps (professeurs certifiés, d'EPS, PLP, CPE, PsyEN).

Pour chaque corps, le recteur recueille l'ensemble des avis. Il effectue une **première sélection après avoir notamment examiné l'ensemble des avis « Très favorables »** rendus à la fois par le chef d'établissement et l'inspecteur. **Pour arrêter la liste des promus, le recteur applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :**

- ancienneté dans le corps ;
- ancienneté dans le grade ;
- échelon (les agrégés ne sont pas concernés par ce critère, étant tous au même échelon à ce stade) ;
- ancienneté dans l'échelon.

Ces critères de départage sont le cas échéant appliqués aux situations des agents ayant fait l'objet d'un seul avis « Très favorable » ou d'un avis « Favorable ».

Pour espérer être promu à la classe exceptionnelle, il faut avoir obtenu deux avis « Très favorable ».

Les chances de promotion en ayant obtenu un avis « Très favorable » et un avis « Favorable » sont très faibles.

Les chances de promotion en ayant obtenu deux avis « Favorable » sont quasi nulles.

### Professeurs agrégés : reclassement après promotion à la classe exceptionnelle

Hors classe au 01/09/2025		Classe exceptionnelle au 01/09/2025	
Echelon 4 HeA3 ( ≥ 1 an )	977 (4809,56 € brut / mois)	HeB2 (ancienneté non conservée)	1018 (5011,39 € brut / mois)
Echelon 4 HeA3 ( < 1 an )	977 (4809,56 € brut / mois)	HeA3 (ancienneté conservée)	977 (4809,56 € brut / mois)
Echelon 4 HeA2	930 (4578,19 € brut / mois)	HeA2 (ancienneté conservée)	930 (4578,19 € brut / mois)
Echelon 4 HeA1	895 (4405,89 € brut / mois)	HeA1 (ancienneté conservée)	895 (4405,89 € brut / mois)

Indice majoré et traitement brut (sans indemnités, SFT et HS)

### Professeurs certifiés, professeurs d'EPS, professeurs de lycée professionnel, CPE et PsyEN : reclassement après promotion à la classe exceptionnelle

Hors classe au 01/09/2025		Classe exceptionnelle au 01/09/2025	
Echelon 7 ( ≥ 3 ans )	826 (4066,22 € brut / mois)	Echelon 5 (ancienneté non conservée)	895 (4405,89 € brut / mois)
Echelon 7 ( < 3 ans )	826 (4066,22 € brut / mois)	Echelon 4 (ancienneté conservée)	835 (4110,52 € brut / mois)
Echelon 6	811 (3992,38 € brut / mois)	Echelon 4 (ancienneté non conservée)	835 (4110,52 € brut / mois)
Echelon 5 ( ≥ 2 ans 6 mois )	768 (3780,70 € brut / mois)	Echelon 4 (ancienneté non conservée)	835 (4110,52 € brut / mois)
Echelon 5 ( < 2 ans 6 mois )	768 (3780,70 € brut / mois)	Echelon 3 (ancienneté conservée)	780 (3839,77 € brut / mois)

Indice majoré et traitement brut (sans indemnités, SFT et HS)

# ALL' INCLUSION : du concept au principe de réalité.

Depuis les années 2000 on assiste à l'émergence de l'école inclusive. 2005 : Loi du 11 février pour l'égalité des droits et des chances, introduisant le concept d'inclusion dans le système éducatif français ; 2013 : Loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, introduisant la notion d'école inclusive dans le code de l'éducation.

On assiste donc, dans les établissements, à un changement de paradigme. En effet, l'inclusion marque un changement fondamental par rapport à l'intégration à cause du passage d'une logique d'adaptation de l'élève au système à une transformation du système pour accueillir tous les élèves, d'une scolarisation prioritaire dans l'établissement de secteur plutôt que dans des structures spécialisées et du développement des ULIS et des classes externalisées dans les établissements ordinaires. Cette évolution vers « l'école inclusive » a conduit à une augmentation significative du nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire (+ 173 % depuis 2006) et au développement de l'accompagnement humain (AESH).

L'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap dans les établissements généraux, bien qu'elle soit un objectif louable, soulève de nombreuses questions quant à sa mise en œuvre effective et ses conséquences sur le bien-être des élèves concernés et des professeurs qui les accueillent au sein de la classe. L'un des principaux défis réside dans le fait que de nombreux professeurs en milieu ordinaire ne possèdent pas les compétences spécialisées nécessaires pour répondre de façon adéquate aux besoins spécifiques des élèves en situation de handicap. Cette lacune peut involontairement conduire à des situations de maltraitance, où les besoins éducatifs particuliers de ces élèves ne sont pas correctement pris en compte, entravant ainsi leur progression et leur épanouissement scolaire. La présence, seule, d'un AESH, quand les moyens le permettent, ne résout pas, bien souvent, les difficultés.

Le manque de formation des AESH a un impact négatif sur les élèves. Cette problématique est en effet largement reconnue et documentée :

- une formation insuffisante : 77 % des AESH considèrent leur formation au métier comme insuffisante, et 32 % la jugent "très insuffisante". La formation initiale obligatoire de 60 heures est jugée nettement insuffisante par rapport aux 495 heures de formation des Aides Médico-Psychologiques, dont le métier est parfois comparé à celui des AESH ;
- ce manque de formation peut avoir des répercussions graves sur les élèves en situation de handicap, notamment des difficultés d'apprentissage et d'inclusion accrues, un risque de non-scolarisation, de déscolarisation ou de temps de scolarisation très réduit ;
- la Cour des comptes note d'ailleurs que les AESH ne sont "*pas suffisamment outillés et préparés*" pour accompagner efficacement les élèves, en termes de formation initiale ou continue.

Même lorsqu'elle est dispensée, la formation est souvent jugée inadaptée à la réalité du terrain et à la variété des situations rencontrées. Les AESH sont parfois affectés à différents types d'accompagnement sans formation spécifique adaptée. Ce manque de formation compromet la capacité des AESH à fournir un accompagnement de qualité, adapté aux besoins spécifiques de chaque élève. La situation est exacerbée par des effectifs de classe souvent trop élevés, où coexistent de multiples dispositifs d'accompagnement tels que les PAP (Plan d'Accompagnement Personnalisé), PAI (Projet d'Accueil Individualisé) et PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation) qui s'ajoutent à la présence d'élèves perturbateurs, souvent inadaptés au système scolaire. On constate une augmentation notable des élèves nécessitant un soutien particulier.

Dans certaines classes, jusqu'à 44 % des élèves peuvent bénéficier d'un dispositif d'aide tel que PAP, PAI ou PPS. Cette multiplicité de besoins spécifiques au sein d'une même classe crée un environnement chaotique, où l'attention et les ressources du professeur sont dispersées, au détriment de tous les élèves.

Face à ces défis, on peut légitimement se demander si ces élèves ne seraient pas mieux pris en charge dans des établissements spécialisés. Ces structures, dotées de personnels formés et d'un environnement adapté, pourraient offrir un cadre plus propice à leur développement et à leur apprentissage. Elles disposent généralement de ressources et de compétences spécifiques pour répondre aux besoins particuliers de chaque élève. Cependant, cette réflexion soulève un dilemme éthique : faut-il privilégier l'inclusion sociale et la mixité offertes par les établissements généraux, ou opter pour une prise en charge plus adaptée mais potentiellement ségrégative dans des établissements spécialisés ? La réponse n'est pas simple et dépend probablement des besoins individuels de chaque élève. Bien que l'inclusion scolaire reste un idéal à poursuivre, sa mise en œuvre actuelle soulève des interrogations légitimes quant à sa capacité à répondre efficacement aux besoins des élèves en situation de handicap. Une réflexion approfondie sur les moyens d'améliorer cette inclusion, ou sur la pertinence d'un système hybride combinant inclusion et structures spécialisées, semble nécessaire pour garantir le bien-être et la réussite de tous les élèves.

## Les défis de l'inclusion : entre idéal et réalité.

L'inclusion scolaire, bien que louable dans ses intentions, ne peut se décréter sans une mise en œuvre réfléchie et adaptée. Les observations précédentes mettent en lumière les défis considérables auxquels font face les acteurs du système éducatif et il est évident que la situation actuelle est une **source de risques psychosociaux pour les professeurs**.

Le **SIAES - SIES** insiste sur le fait que la gestion des élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP) et des élèves fortement perturbateurs constitue un facteur de risque psychosocial significatif pour les professeurs. Cette situation soulève des questions cruciales quant à la responsabilité de l'employeur public. Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 stipule clairement que l'employeur public est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents. Ses obligations incluent : la suppression du risque, la lutte contre les risques à la source, le remplacement de ce qui est dangereux par ce qui est moins ou pas dangereux. Paradoxalement, l'évolution vers l'inclusion scolaire a conduit à une situation où, au lieu d'adapter le système aux élèves comme c'était initialement prévu, on demande aux professeurs de s'adapter à des situations potentiellement risquées. Cette approche semble aller à l'encontre des principes de prévention des risques professionnels. Un cas illustratif est celui d'une élève présentant des troubles cognitifs et comportementaux, qui mord fréquemment le professeur. La réponse institutionnelle, qui consiste à former le professeur à maîtriser physiquement l'élève, soulève des questions éthiques et pratiques. Cette approche pourrait non seulement mettre en danger l'intégrité physique du professeur mais aussi celle de l'élève. Face à ces défis, le **SIAES - SIES** plaide pour le maintien des structures spécialisées avec un effectif réduit par classe, une spécialisation des professeurs volontaires favorisant les apprentissages des élèves qui dépendent d'un tel soutien. Ces mesures visent à favoriser un environnement d'apprentissage optimal pour les élèves ayant des besoins particuliers, tout en préservant la santé et le bien-être des professeurs. D'autant que pour le **SIAES - SIES**, ce ALL' INCLUSION à marche forcée, qui entrainera, de fait, l'extinction des structures spécialisées (qui a commencé avec les RASÉD dans le primaire), semble davantage motivée par des considérations économiques que par une véritable démarche pédagogique ou un élan de solidarité envers les élèves à besoins spécifiques. En effet, chacun sait que le coût d'un élève dans une structure spécialisée est sans commune mesure avec celui d'un élève dans un établissement général.

En conclusion, il apparaît essentiel de repenser l'approche de l'inclusion scolaire pour trouver un équilibre entre les besoins des élèves et la protection des professeurs, conformément aux obligations légales et aux principes éthiques de l'éducation.

# L'activité solitaire d'un art condamne-t-elle l'artiste au solipsisme ?

Tout art est une forme de langage humain. L'art, en tant qu'activité humaine, dans sa diversité, est compris comme toujours une manifestation de la pensée et du langage humains. La nature agit ou cause des effets, dit Kant ; l'homme, seul, fait de l'art et produit des œuvres (1). Ce point admis, il convient aussitôt de préciser qu'*art* est une notion ambiguë. Art se prend d'abord au sens large et signifie la technique, le savoir-faire, comme lorsqu'on dit : « l'art de la guerre », ou « l'art culinaire », par exemple ; et au sens étroit de « beaux-arts » : la peinture, la poésie, la sculpture, etc. Ici, le propos se restreint au sens étroit.

La présente question invite précisément à interroger la possibilité pour l'art de favoriser ou d'empêcher, pour des raisons qui restent à déterminer, le partage des pensées et des sentiments de l'artiste. L'enjeu, ou le problème soulevé, est par conséquent de savoir dans quelles mesures l'art, qui, *a priori* semble plutôt contribuer à un tel partage, peut cependant en constituer un obstacle.

Si l'art est plutôt une activité humaine solitaire, en quoi les pensées et les sentiments de l'artiste peuvent-ils intéresser les autres ? En quoi le singulier exprimé à travers une œuvre peut-il aussi s'adresser aux autres, concerner les autres ? L'artiste est-il doué d'une nature particulière qui lui confère une sorte de fonction hermétiste à travers l'œuvre ? Après tout, une œuvre peut bien servir d'aiguillon au réveil de la singularité en l'autre, mais elle peut également la laisser totalement indifférente ! Celui qui rencontre l'œuvre est-il nécessairement dans les mêmes dispositions intellectuelles et affectives et, d'une manière plus générale, dans les mêmes dispositions culturelles que celles de l'artiste ? Est-il passé par les mêmes expériences de la vie ? De quoi l'artiste doit-il avoir le souci en vue du partage de ses pensées et de ses sentiments ?

Lorsqu'on pose la question de savoir si l'artiste œuvre expressément pour les autres, en tenant compte de « l'intérêt des autres » pour son œuvre, le peintre Francis Bacon répond : « le regard des gens sur ma peinture, ce n'est pas mon problème. Je ne peins pas pour les autres, je fais de la peinture pour moi-même. [...]. C'est un hasard si ce que je fais intéresse les autres. Je suis très heureux que cela puisse arriver, bien sûr. Mais je crois qu'on ne sait jamais ce qui va intéresser les autres ; moi, je ne peux pas le prévoir, ce n'est pas du tout par rapport à cela que je travaille. » (2) Rien dans ce témoignage n'affirme que l'artiste, qui œuvre, doit faire prévaloir, en lui, le souci de « l'intérêt des autres », ou celui de leurs goûts esthétiques, parce qu'il aurait une mission particulière à accomplir parmi les hommes ! De manière honnête, il dit plutôt avec quelle intention il travaille, sans exclure le hasard de la rencontre *a posteriori* de son œuvre par les autres. Il y a ce qui dépend de l'artiste et ce qui n'en dépend pas !

On peut alors croire que l'artiste soit, en quelque façon, condamné à « une réjouissance solitaire » (3). Mais, comme le souligne Albert Camus, au moment où il reçoit le prix Nobel de littérature en 1957, l'art et, en particulier, l'œuvre d'art une fois produite, ne peuvent pas être réduits à cette exclusive « réjouissance solitaire ». Si l'activité artistique est indéniablement solitaire, ce que l'œuvre est, et ce qu'elle vise dans son aboutissement, ne peut pas, et ne doit pas être tourné juste vers soi, malgré ce que peut être l'intention première de l'artiste. Une fois achevée, une œuvre d'art est nécessairement une adresse à soi en même temps qu'une adresse aux autres ! Le vieil office de l'art, en tant que forme du langage humain, est d'établir le pont entre soi et les autres, d'exprimer le semblable et le dissemblable entre les hommes, en empruntant si possible la voie de « la beauté », de « la vérité » et de « la liberté » (4). Francis Bacon, lui-même, ne pose pas une alternative au propos de Camus : la rencontre de l'œuvre avec les autres ne peut pas être empêchée par l'artiste ; elle n'est juste pas une préoccupation première dans le temps de son élaboration, elle demeure par conséquent le fruit du hasard.

De la solitude créative à l'isolement individuel de l'artiste il peut y avoir un pas, une dérive, ou une tentation, mais c'est une facilité solipsiste que refuse en réalité l'artiste Camus. Il sait que le fermé-sur-soi est une aporie en termes d'humanité. C'est une tendance narcissique qui culmine vite dans le pathologique. Il lui importe, au contraire, de pouvoir exprimer, dans l'œuvre, le singulier en soi comme un miroir susceptible d'appeler le singulier en l'autre ; il lui importe de s'élever à l'universellement humain, qui se trouve en chaque homme, par l'expression et la communication de sa singularité. Nourrir son art et sa différence par l'aveu sincère de sa ressemblance avec les autres, c'est être capable d'atteindre l'universelle singularité en chacun. Cela ne signifie nullement que l'intention qui mobilise l'artiste est surtout « l'intérêt des autres » porté sur son œuvre. C'est en fait à une exigence fondamentale de son art que répond l'homme-artiste, lorsqu'il cherche à faire émerger dans son œuvre l'expression de cette universelle singularité humaine, en laquelle chacun peut se reconnaître dans la rencontre fortuite de l'œuvre.

Voilà l'exigence éthique qui fixe les « devoirs » de l'artiste (5). Par-delà le monde clos sur soi, l'artiste doit être à même d'exprimer ce qui le dépasse en l'autre. C'est là que réside sa grande responsabilité, le privilège qui lui incombe dans l'exercice de son art. Ce n'est ni oubli de soi en tant que singulier, ni oubli de l'autre en tant que singulier. Pour pouvoir exprimer, dans l'œuvre, l'universelle singularité humaine, au-delà des uns et des autres et en deçà des contingences apparentes, il faut puiser en soi, dans la bigarrure de ses pensées et sentiments, sans jamais perdre de vue que ce travail de solitude est celui d'un « aller-retour perpétuel de lui aux autres ». C'est ainsi que l'artiste doit rappeler au monde, par exemple, qu'à côté de « ceux qui font l'histoire », c'est-à-dire des puissants, il y a « ceux qui la subissent », ceux qui la souffrent, n'ayant pas le droit d'y écrire la moindre page. Il faut pouvoir dire, à travers l'œuvre, l'universelle souffrance humaine, où qu'elle se trouve. La souffrance ne procure aucun privilège, à qui que ce soit. L'artiste qui la dénonce par son art met en lumière son universalité en même temps que l'indifférence et la partialité du monde qui l'étouffe. Renoncer à ses « devoirs » d'homme-artiste revient à abdiquer précisément la fonction de l'art, qui est d'unir les hommes plutôt que de les séparer, les mépriser, ou les ignorer comme des choses insignifiantes.

Pouvoir dire, au contraire, l'insignifiance de ceux que les puissants ignorent, c'est pouvoir, au détour d'une œuvre, élever les impuissants à l'existence humaine et à la signification humaine, intempestive et actuelle, en leur donnant demeure et visage parmi les hommes. D'une manière plus générale, pouvoir dire, avec toute l'humilité que cela convoque, les « souffrances » et les « joies communes » et rester au service de ce seul projet d'expression humaine : tel est le but que Camus assigne à l'art (6). En fait, ni « l'art pour l'art » (7), qui prétend n'être au service d'aucune morale et revendique l'indépendance de l'art ; ni l'art docile qui, à la manière du chien couchant flattant son maître, a choisi la sécurité alimentaire contre la liberté, ne sont en mesure de comprendre l'office de l'artiste qui a le souci du singulier universel à exprimer et à partager pensées et sentiments avec les autres. Ces tendances idéologiques, qui se rejoignent dans leur opposition extrême, finissent vite par devenir des outils de propagande au service des puissants et, de fait, un efficace obstacle à l'humanisation du monde.

C'est donc la démission de l'art de sa fonction éthique (irréductible aux tendances idéologiques de tous bords et aux moralismes qui en découlent) qui produit justement le fait que l'art devienne un obstacle à l'expression et à la communication de la singularité humaine. L'artiste ne doit jamais renoncer aux « charges qui font la grandeur de son métier : le service de la vérité et celui de la liberté », qui sont des exigences universelles et des valeurs qui concernent en réalité tout homme digne de son humanité (8).

*Franck ESMER, Professeur agrégé de philosophie.*

(1) E. Kant, *Critique de la faculté de juger*, Partie I, section I, livre II, § 43, 1790, tr. A. Philonenko, Vrin, 1984, Paris.

(2) *Entretiens* avec M. Archimbaud, 1<sup>o</sup> entretien, 1990, Folio-essais, Gallimard, 1996.

(3) A. Camus, *Discours de Suède*, prononcé à Stockholm le 10 décembre 1957, repris chez Gallimard, 1958, Paris.

(4), (5) et (6) A. Camus, *Ibid.*

(7) Formule de B. Constant (cf. *Journal intime*, l'année 1804 : « l'art pour l'art, sans but »), reprise par V. Cousin (cf. *Cours de philosophie* de 1818, publié en 1836 : « Il faut de la religion pour la religion, de la morale pour la morale, de l'art pour l'art »). T. Gauthier ((cf. *Mademoiselle de Maupin*, Avant-propos, 1835) en fait une doctrine esthétique qui réaffirme l'autonomie de l'art, lequel n'est pas un moyen mais un but. Pour une critique de cette formule (cf. F. Nietzsche, *Crépuscules des idoles*, Divagation d' « un Inactuel », § 24, 1888, tr. JC. Hémerly, Gallimard, 1974, Paris.

(8) A. Camus, *Ibid.*

## *Accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude*

La promotion prendra effet le 1<sup>er</sup> septembre 2025. L'administration devrait communiquer les résultats début juillet.

### Agrégation - Disciplines d'accueil - Nominations nationales possibles en 2025

ALLEMAND	11	LETTRES CLASSIQUES	13
ANGLAIS	31	LETTRES MODERNES	32
ARABE	0	MATHÉMATIQUES	59
ARTS APPLIQUÉS MÉTIERS DU DESIGN	3	NÉERLANDAIS	0
ARTS PLASTIQUES	4	PHILOSOPHIE	14
BIOCHIMIE - GÉNIE BIOLOGIQUE	2	POLONAIS	0
CHINOIS	0	PORTUGAIS	0
ÉCONOMIE ET GESTION	17	RUSSE	0
ÉDUCATION MUSICALE	6	SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES	9
ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	21	SCIENCES MÉDICO-SOCIALES	1
ESPAGNOL	12	SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	19
HÉBREU	0	SCIENCES PHYSIQUES	26
HISTOIRE GÉOGRAPHIE	30	SII ingénierie des constructions	2
INFORMATIQUE	1	SII ingénierie électrique	3
ITALIEN	3	SII ingénierie informatique	1
JAPONAIS	0	SII ingénierie mécanique	3
LANGUES DE FRANCE	0	possibilités supplémentaires de promotions à répartir	14
		<b>TOTAL</b>	<b>337</b>

## Que sont devenus les hussards ?

Il fut un temps où le corps enseignant était non seulement respecté, mais également considéré comme un pilier fondamental de la société. Les professeurs étaient des figures d'autorité, admirées par les parents, les élèves et même les hommes politiques qui rendaient hommage à leur dévouement et à leur rôle essentiel dans l'ascenseur social. À cette époque, les fonctionnaires pouvaient envisager leur carrière avec sérénité, sachant qu'ils bénéficiaient, malgré un traitement modeste, de conditions de travail favorables, comme une retraite à l'issue de 37,5 ans d'exercice. Les agents de l'État se rendaient sur leur lieu de travail la conscience tranquille, porteurs d'une mission noble et valorisée qui leur apportait satisfaction et reconnaissance.

Cependant, ce tableau idyllique est aujourd'hui révolu. Le métier de professeur n'attire plus les vocations qu'il suscitait jadis. Ce qui était considéré comme un objectif ambitieux et valorisant est devenu, pour certains, un fardeau pesant.

Depuis quelques décennies, nous assistons à une valse incessante de ministres de l'Éducation nationale, chacun apportant son lot de réformes et de mesures, souvent contradictoires ou insuffisamment pensées sur le long terme (c'est-à-dire sans étude d'effet sur les personnels et les « usagers »). Cette instabilité chronique témoigne d'un manque de vision cohérente et durable pour l'École française. Elle suggère également que l'instruction n'est pas considérée comme une véritable priorité par les gouvernements successifs, malgré les discours officiels et redondants qui ne sont jamais suivis d'effet en cohérence avec les propositions.

Cette situation a des conséquences directes sur le terrain. Le métier de professeur, autrefois considéré une noble vocation au service de la société, se transforme progressivement en une obligation pénible, voire insupportable, pour nombre d'entre eux. Les professeurs se retrouvent confrontés à des défis croissants - lutte contre la violence scolaire, manque de moyens, classes surchargées, multiplication des tâches administratives - sans bénéficier du soutien institutionnel nécessaire.

Le résultat de toutes les contraintes qui s'accumulent est alarmant : la perte d'attractivité du métier est devenue un leitmotiv des discours politiques et syndicaux car les vocations se font de plus en plus rares, les démissions de plus en plus fréquentes en particulier chez les jeunes diplômés, pourtant passionnés par la transmission du savoir, qui, en outre, hésitent à s'engager dans une carrière qui semble de moins en moins valorisée et de plus en plus difficile voire dangereuse. Les professeurs sont de plus en plus sollicités pour s'engager dans des projets souvent louables, comme le dispositif PHARe, destiné à lutter contre le harcèlement scolaire, et dans différentes missions telles que celle d'assistant de prévention. Si ces initiatives répondent à des enjeux importants, elles s'ajoutent à une liste déjà longue de responsabilités : réunions à répétition, participation à des comités de pilotage (COPIIL) variés, animation d'heures de vie de classe, et bien d'autres encore. Ces tâches supplémentaires, bien qu'utiles sur le papier, alourdissent considérablement la charge de travail des professeurs sans qu'aucune contrepartie financière ne leur soit accordée. En outre, dans certains établissements, les emplois du temps sont organisés de manière rigide, enfermant les professeurs dans un cadre oppressant qui laisse peu de place à la flexibilité ou à la prise en compte de leurs besoins personnels et professionnels. Ce « casernement » contribue à un climat pesant et accentue le sentiment d'épuisement ainsi qu'un mécontentement croissant qui accentue les risques psycho-sociaux. Cette situation est exacerbée par des classes à l'effectif souvent trop élevé, où coexistent de multiples dispositifs d'accompagnement tels que les PAP, PAI, et PPS qui s'ajoutent à la présence d'élèves fortement perturbateurs, souvent inadaptés au système scolaire. Des conditions de travail dégradées ont des conséquences directes sur la santé mentale des personnels. La multiplication des tâches administratives et pédagogiques, combinée avec une pression constante et un manque de reconnaissance qui n'est pas seulement matériel, favorise l'apparition de risques psychosociaux (RPS) : burn-out, stress chronique et démotivation deviennent des réalités inquiétantes pour un nombre croissant de professeurs. Pour préserver la qualité de l'enseignement et le bien-être des professeurs, il est donc urgent de repenser l'organisation du travail car la surcharge actuelle est insupportable et met en péril non seulement la santé des personnels, mais aussi l'efficacité du système éducatif dans son ensemble.

Confrontés à une crise de recrutement sans précédent, marquée par une pénurie structurelle de professeurs et une chute drastique des vocations, les gouvernements successifs ont tenté et tentent diverses approches pour surmonter la perte d'attractivité d'une profession dont le rôle est crucial pour la société. Elles se caractérisent par une série de mesures perçues comme punitives ou dissuasives : allongement de l'âge de départ à la retraite, suppression de la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), ce qui réduit le filet de sécurité économique pour les professeurs, augmentation du nombre de jours de carence, réduisant ainsi directement les revenus des professeurs et leur pouvoir d'achat. Face à la fronde, le gouvernement a délaissé cette mesure au profit de la suivante, une réduction du traitement de 10 % en cas de congé maladie ordinaire. A cela s'ajoutent les formations obligatoires pendant les vacances scolaires et le temps professionnel dont le professeur doit disposer librement qui suscitent un large mécontentement, car la réduction des vacances scolaires est une mesure qui ignore les contraintes matérielles liées aux établissements scolaires et, notamment, l'absence d'infrastructures adaptées pour accueillir élèves et personnels en période estivale (les salles sont souvent surchauffées à 30 ° C ou plus).

Le manque de reconnaissance, voire le mépris, exacerbe un malaise qui se généralise. Le phénomène de "prof bashing", dans lequel les professeurs sont régulièrement critiqués et brocardés, voire violemment caricaturés, contribue au sentiment d'abandon et de démotivation qui gagne un nombre croissant de professeurs. Cette situation a des conséquences directes sur le recrutement : en 2023, 3163 postes étaient vacants dans l'enseignement public du second degré, illustrant clairement la perte d'attractivité du métier, d'autant que malgré leur engagement et leur dévouement, les professeurs se sentent souvent démunis face à des situations qui dépassent le cadre strictement pédagogique qui est le leur.

Il est urgent que les autorités prennent conscience de la gravité de la situation et mettent en place une politique éducative cohérente, stable et ambitieuse. Seule une véritable revalorisation du métier, accompagnée de moyens adéquats, permettra de restaurer l'attractivité de cette profession essentielle et de relever les défis éducatifs du XXI<sup>e</sup> siècle.

Les professionnels que nous sommes restent déterminés à accomplir leur mission d'instruction du mieux possible, mais appellent à une prise de conscience collective et à des actions concrètes pour sauvegarder l'avenir de l'Éducation nationale. Malheureusement, la nomination du dernier ministre de l'Éducation nous laisse penser que ces défis ne seront pas relevés un fois encore. Pour le **SIAES - SIES**, le nouveau gouvernement a dépassé les BORNES.

Le **SIAES - SIES** demande une revalorisation du statut et des conditions de travail, une amélioration de la formation continue sur le temps de travail, une réelle réflexion sur l'inclusion et que les différentes missions spécifiques, telles que celles de référents, assistants de prévention ou membres d'équipes ressources pour divers dispositifs, soient confiées uniquement à des personnels volontaires, car ces responsabilités, souvent chronophages et exigeantes, ne doivent en aucun cas être imposées, sous peine d'ajouter une pression inutile aux professeurs déjà fortement sollicités. De plus, ces missions doivent impérativement être rémunérées, comme le prévoient les textes réglementaires. Si aucune compensation financière n'est prévue pour certaines de ces tâches, le **SIAES - SIES** réclame que cela soit corrigé afin de reconnaître l'investissement des personnels : il est inconcevable que ces engagements supplémentaires, qui participent au bon fonctionnement des établissements et à l'amélioration du climat scolaire, soient réalisés sans contrepartie. Le respect du volontariat et la juste rémunération des missions sont indispensables pour garantir l'équité et préserver la motivation des professeurs. Le **SIAES - SIES** appelle donc à une application stricte des textes en vigueur et à une revalorisation des conditions de travail de tous les personnels concernés.

Face à la pénurie de professeurs, le gouvernement a choisi de recruter des contractuels avec une formation minimale, quelquefois aucune formation réelle, une décision qui soulève de vives critiques. Ces personnels, sans véritable formation, se retrouvent directement face à des élèves, tandis que les professeurs titulaires doivent les accompagner et compenser leurs lacunes. Cette situation constitue non seulement un alourdissement de la charge de travail des titulaires, mais elle est également perçue comme un profond mépris pour la profession. Cette stratégie semble répondre uniquement au leitmotiv de ces dernières années : « un professeur devant chaque classe ». Il s'agit plutôt d'une « personne » face à une classe, recrutée dans l'urgence pour satisfaire les parents d'élèves et éviter que des heures de cours ne soient perdues. Si cette approche peut sembler pragmatique sur le papier, elle est loin de répondre aux exigences pédagogiques nécessaires à la bonne scolarité des élèves, car mettre des personnes non formées devant une classe revient à sacrifier la qualité de l'enseignement au profit d'une simple gestion administrative des emplois du temps.

En termes pédagogiques, le compte n'y est pas. Enseigner est un métier qui exige des compétences spécifiques, une maîtrise des contenus disciplinaires et des méthodes adaptées aux besoins des élèves : confier cette mission à des personnes insuffisamment préparées revient à dévaloriser le rôle fondamental de l'instruction et à mettre en péril l'avenir des élèves.

Il est impératif que le gouvernement cesse ces recrutements précipités et investisse dans une véritable politique de formation initiale et continue pour garantir un enseignement de qualité. Les élèves méritent mieux qu'une gestion minimaliste ; ils ont besoin de professeurs qualifiés et pleinement préparés pour les accompagner dans la construction de leur avenir. Seul un engagement fort et durable pourra redonner ses lettres de noblesse à une profession essentielle au développement des générations futures.

*Christophe CORNEILLE - Professeur d'EPS - 2<sup>ème</sup> Secrétaire adjoint du SIAES - SIES*

COTISATIONS	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle
<b>AGRÉGÉS</b>	<b>84 €</b> (1 <sup>er</sup> au 6 <sup>ème</sup> échelon) <b>108 €</b> (7 <sup>ème</sup> au 11 <sup>ème</sup> échelon)	<b>112 €</b>	<b>116 €</b>
<b>CERTIFIÉS Prof. d'EPS PLP - CPE</b>	<b>72 €</b> (1 <sup>er</sup> au 6 <sup>ème</sup> échelon) <b>95 €</b> (7 <sup>ème</sup> au 11 <sup>ème</sup> échelon)	<b>99 €</b>	<b>99 €</b> (1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> échelon) <b>108 €</b> (4 <sup>ème</sup> échelon) <b>112 €</b> (5 <sup>ème</sup> échelon HeA)
<b>Chaires supérieures</b>	<b>112 €</b> (1 <sup>er</sup> au 6 <sup>ème</sup> échelon HeA) <b>116 €</b> (7 <sup>ème</sup> échelon HeB)		
<b>STAGIAIRES : 35 € RETRAITÉS : 32 € MA - CONTRACTUELS : 48 €</b> Abonnement seul au « Courrier du SIAES » : 10 €			

Le  
Courrier  
du



**S.I.A.E.S.**

**Hors classe.**  
**Classe exceptionnelle.**  
*Mutations  
intra académiques.*

Libeller le chèque à l'ordre du **S.I.A.E.S.** CCP Marseille 029 / 12 999 99 G  
l'adresser à la trésorière : **Virginie VERNEUIL** 6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille  
**Paiement fractionné** : Envoyer 2 à 4 chèques ensemble, date d'encaissement souhaitée indiquée au verso.  
**Tarif couple** : Remise de 50 % sur la cotisation la plus basse. **Mi-temps** : 3/4 de la cotisation  
**Impôts** : Crédit d'impôt de 66 % du montant de la cotisation (attestation dès réception).  
**La cotisation court sur 365 jours à partir de son encaissement.**  
*N'hésitez pas à joindre un courrier, si nécessaire, pour tout renseignement, information, aide...*

**Adhésion** (fiche également téléchargeable au format A4 sur notre site internet <https://www.siaes.com>)

Madame  Monsieur

**NOM** (en majuscules) : .....

**Prénom** : .....

**Nom de naissance** : .....

**Date de naissance** : ...../...../..... **Situation familiale** : ..... **Enfants** : .....

**ADRESSE** : .....

**Commune** : ..... **Code postal** : .....

**Tél. fixe** : ..... **Tél. portable** : .....

**Courriel** : .....@.....

Le courriel est important pour recevoir les publications et communiqués du **SIAES - SIES**.

Agrégé  Certifié  Prof. d'EPS  PLP  CPE  chaire supérieure  .....

**Echelon** : .....  Classe normale  Hors classe  Classe exceptionnelle

Stagiaire  Contractuel  Retraité(e) **Discipline** : .....

**Etablissement** : .....

**Commune** : .....

TZR **Zone de remplacement** : .....

**Etablissement de rattachement** : .....

**Affectation à l'année** : .....

**Cotisation de** ..... euros, réglée le ...../...../..... par

chèque(s) bancaire(s) [date d'encaissement souhaitée indiquée au verso de chaque chèque]

virement bancaire unique [demandez-nous le RIB en envoyant un mail à [bureau@siaes.com](mailto:bureau@siaes.com)]

**Signature** : .....

S.I.A.E.S.  
133 Rue Jaubert  
13005 MARSEILLE

AVIGNON PPDC  
**P4**  
LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

**Le S.I.A.E.S. à votre service :**

Secrétaire Général (délégué au Rectorat tous corps)	<b>Jean-Baptiste VERNEUIL</b>	6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille ☎ 04 91 34 89 28 📞 06 80 13 44 28 ✉ <a href="mailto:jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr">jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr</a>
1 <sup>er</sup> Secrétaire adjoint EPS / Retraite	<b>Jean-Luc BARRAL</b>	☎ 06 74 45 74 48 ✉ <a href="mailto:jluc.barral@gmail.com">jluc.barral@gmail.com</a>
2 <sup>ème</sup> Secrétaire adjoint EPS / Sécurité - Hygiène	<b>Christophe CORNEILLE</b>	☎ 06 50 41 13 54 ✉ <a href="mailto:cryscorneille@gmail.com">cryscorneille@gmail.com</a>
Trésorière Coordination des S1	<b>Virginie VOIRIN VERNEUIL</b>	6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille ☎ 04 91 34 89 28 📞 06 30 58 86 54 ✉ <a href="mailto:voirin.virginie@orange.fr">voirin.virginie@orange.fr</a>
Secrétaire exécutif PLP	<b>Eric PAOLILLO</b>	
Secrétaire exécutif Lycées - BTS	<b>Thomas LLERAS</b>	

➤ **Commissaires Paritaires Académiques** (professeurs agrégés, professeurs certifiés, professeurs d'EPS, professeurs de Lycée Professionnel, professeurs de chaires supérieures, conseillers principaux d'éducation, PsyEN) :

Jean-Baptiste VERNEUIL - Jean-Luc BARRAL - Virginie VOIRIN (VERNEUIL)  
Thomas LLERAS - Christophe CORNEILLE - Eric PAOLILLO

➤ **Responsables EPS** : Jean-Luc BARRAL - Christophe CORNEILLE - Marie-Christine GUERRIER

➤ **Responsables PLP** : Eric PAOLILLO - Didier SEBBAN

➤ **Responsable CPE** : Marion TOUAIBIA

➤ **Membres du Comité Social d'Administration Spécial Départemental 13** : Virginie VOIRIN - Christophe CORNEILLE

➤ **Membres de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail Dépt. 13** : Christophe CORNEILLE - Nathan GUERRIER

➤ **Membre du Conseil Régional de l'UNSS et du Conseil Départemental (13) de l'UNSS** : Jean-Luc BARRAL

Conseillers techniques	<b>Anne-Marie CHAZAL</b> (lycées) - <b>Franck ESMER</b> (lycées, agrégés) - <b>Nathan GUERRIER</b> (coresponsable santé sécurité conditions de travail, lycées) - <b>Didier SEBBAN</b> (PLP) - <b>Virginie VOIRIN VERNEUIL</b> (certifiés, responsable « éducation prioritaire »)
------------------------	---

Correspondante 04 - 05 : **Nathalie BEN SAHIN REMIDI**

Responsable **stagiaires** + Problèmes juridiques : **Jean-Baptiste VERNEUIL**

Secrétaire honoraire : **Jacques MILLE** ✉ [jacques.mille2@wanadoo.fr](mailto:jacques.mille2@wanadoo.fr)