

The logo for snalc features the word "snalc" in a bold, blue, lowercase sans-serif font. A stylized orange swoosh with a four-pointed starburst at its end curves over the letters from the bottom left to the top right.

snalc

A close-up photograph of a person in a blue suit jacket writing in a brown notebook with a blue pen. The person is also holding a white hard hat with a yellow reflective stripe. The background is blurred, suggesting an office or construction site.

**DOSSIER DE
PRESSE**

Rentrée 2024

SOMMAIRE

Édito : Dessine-moi un ministre	Aller page 04
Rémunérations : année blanche	Aller page 05
Point d'indice et inflation : le décrochage se poursuit	Aller page 08
Retraite : il faut abroger à la racine	Aller page 10
Rentrée 2024 : entre stress et détresse	Aller page 11
Réforme des lycées professionnels : les PLP à bout de souffle	Aller page 13
Collège : tout est à refaire	Aller page 16
Lycée général et technologique : détricoter pour reprendre le fil	Aller page 18
CPGE : nuageux, peu d'éclaircies à prévoir	Aller page 20
Premier degré : situation préoccupante	Aller page 21
Formation initiale : j'ai le master qui coince	Aller page 24
Contractuels : ne pas en rester aux bonnes intentions	Aller page 25
Congés pour raison de santé : des avancées sensibles pour tous les contractuels	Aller page 26
AESH : le meilleur – ou le pire ? – reste à venir	Aller page 27
AESH : nouvelle disposition législative pour l'accompagnement sur le temps méridien	Aller page 28
Inclusion scolaire : lorsque le politique s'entête à être hors-sol	Aller page 30
AED : du home staging au gros œuvre	Aller page 32
Ne pas laisser la laïcité sur le bord du chemin	Aller page 34
JO 2024 : le faible héritage de l'EPS	Aller page 37
2023-2024 : une année à oublier pour nos personnels BIATSS	Aller page 39
« To be or not to be » personnel de direction en 2024 ?	Aller page 42

DESSINE-MOI UN MINISTRE !

Par Jean-Rémi GIRARD, président du SNALC

Il connaîtra ses dossiers. Elle aura de l'ambition politique. Il aura mis ses enfants dans le privé. Elle voudra faire SA réforme. Il supprimera des postes. Elle ne trouvera pas de candidats. Il abrogera les groupes de besoin ou de niveau — il n'aura jamais réussi à comprendre la différence — en 6^e et 5^e. Elle placera le SNU sur temps scolaire. Il parlera du pilotage. Elle parlera de la gouvernance. Il écrira ensuite un livre sur le fait qu'il a été incompris. Elle deviendra ensuite directrice d'un groupe privé dans le numérique éducatif...

Une rentrée sans ministre, ce n'est pas courant, mais le SNALC tient à rappeler qu'il y a toujours des personnels, des élèves et des familles, et que le nom et la tête de la personne qui habite rue de Grenelle sont nettement moins importants que le fait de savoir s'il y aura un remplaçant en novembre pour le stagiaire qui aura abandonné le navire.

Certes, à l'heure où j'écris ces lignes, nous avons une « ministre démissionnaire » qui n'en finit pas de démissionner, à tel point qu'elle a tenu une conférence de presse de rentrée pour expliquer que tout était gelé, mais qu'au dégel, on allait voir ce qu'on allait voir. Ubu Reine.

Le SNALC, bien meilleur connaisseur du système éducatif que la farandole de ministres qu'il a vus passer, et aussi bien plus stable, sera toujours là pour rappeler que les ministres sont les personnes les moins nécessaires du ministère, et qu'un professeur, un AESH, un personnel administratif, de santé, social, de vie scolaire ou d'encadrement, a beaucoup plus de responsabilités et rend bien davantage de comptes.

C'est pourquoi pour notre syndicat, cette rentrée est placée sous le signe du nécessaire rattrapage salarial, de la crise d'attractivité et de la dégradation des conditions de travail, seules choses qui ont une réelle importance. C'est le message que le SNALC portera devant les députés de la commission des affaires culturelles et de l'éducation le 11 septembre prochain. C'est le message qu'il portera devant la prochaine entité à occuper le ministère, que ce soit le dahu, Batman ou le mouton à cinq pattes. En espérant que le prochain modèle sera doté d'un cerveau et d'oreilles ; le SNALC ne demande même pas qu'il ait une bouche : ça nous reposera.

REMUNÉRATIONS : ANNÉE BLANCHE

Par Anne MUGNIER, responsable nationale chargée des rémunérations

On se souvient des promesses de revalorisation historique des enseignants et des multiples concertations supposées les transformer en actes qui ont émaillé le premier quinquennat du président Macron. Qu'est-il advenu de ces promesses au cours de cette année scolaire 2023-2024 ?

CE QUI S'EST PASSÉ EN 2023-2024

1- Mesures fonction publique

→ Grilles indiciaires

La hausse de 1,5 % du point d'indice au 1er juillet 2023 est la dernière en date. En ce qui concerne l'année scolaire qui s'achève, l'indice majoré de l'ensemble des grilles de la fonction publique a été revalorisé de 5 points au 1er janvier 2024, soit environ 24,5 € brut ou 19,5 € net.

Les montants des heures supplémentaires et d'autres indemnités basées sur l'indice majoré, comme le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, ont été réévalués en conséquence.

→ Dispositifs d'aide

À cette légère revalorisation indiciaire se sont ajoutées quelques mesures ciblées :

- **PEPA** : prime exceptionnelle de pouvoir d'achat d'un montant compris entre 300 € et 800 € brut versée à l'automne 2023 aux agents publics dont les revenus bruts cumulés entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023 n'ont pas dépassé 39 000 €.
- **GIPA** : garantie individuelle du pouvoir d'achat versée à l'automne 2023 aux agents publics dont l'évolution du traitement brut entre 2018 et 2022 a été inférieure à la hausse des prix à la consommation sur la même période.
- **Transports publics** : prise en charge par l'employeur, à hauteur de 75 % depuis le 1er septembre 2023 au lieu de 50 % précédemment, des cartes d'abonnement annuelles, mensuelles.

La GIPA : une garantie discutable

Actuellement, loin de constituer une promotion, le changement d'échelon ne compense même plus systématiquement la perte de pouvoir d'achat due à l'inflation. Le SNALC a estimé le taux d'inflation qui devrait être pris en compte pour la GIPA24 (du 31/12/2019 au 31/02/2023). Mais avant de pouvoir calculer son montant, il faudra attendre la promulgation de l'arrêté fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2024.

Année du versement de la GIPA	Taux de l'inflation pris en compte dans le calcul de la GIPA
2017	1,38%
2018	1,64%
2019	2,85%
2020	3,77%
2021	3,78%
2022	4,36%
2023	8,19%
Estimation 2024	12,37%

2- Dans l'Éducation nationale

Une série de mesures a été promulguée au cours de l'été dernier pour une entrée en vigueur au 1er septembre 2023. Elles ont principalement concerné les enseignants et les AESH, via la revalorisation ou l'instauration de certaines indemnités. Consultez la revue [QU n°1480 de septembre 2023](#) pour les détails.

Et depuis ? Rien. Rien ne s'est passé, rien n'est prévu. Seuls les chefs d'établissement vont obtenir une revalorisation de leur grille indiciaire, comme les corps d'inspection avant eux, en accédant à la hors échelle B bis pour l'échelon terminal de la hors classe. Il n'en est toujours pas question pour les professeurs agrégés, dont le statut était à l'origine parallèle et qui subissent un déclassement continu, dont la nouvelle étape est le projet de déconcentration de la gestion de leurs corps.

Les personnels BIATSS consulteront le dossier qui leur est consacré pour retrouver les mesures qui ont pu leur être dédiées cette année.

L'AVIS DU SNALC

Le SNALC l'avait dit : une véritable revalorisation des enseignants devait passer par un plan pluriannuel. La prime Grenelle n'a pas permis de revaloriser les débuts de carrière, mais a compensé plus ou moins bien la perte de pouvoir d'achat des plus jeunes collègues dans un contexte de forte inflation. Quant aux autres, ils se sont contentés des mesures minimalistes appliquées à toute la fonction publique. Il est d'ailleurs particulièrement inquiétant que le thème de la revalorisation ait été tout bonnement enterré depuis cette année scolaire, le gouvernement jugeant sans doute

le travail accompli. Les promesses sont oubliées : la stagnation des salaires est déjà de retour, le pouvoir d'achat en berne, et la revalorisation un lointain souvenir.

Quant aux agents les moins bien traités de l'Éducation nationale, AED, AESH, contractuels et titulaires de catégorie C, leurs rémunérations au niveau du SMIC et leur service le plus souvent incomplet les placent à un niveau de précarité insupportable.

LES PROPOSITIONS DU SNALC

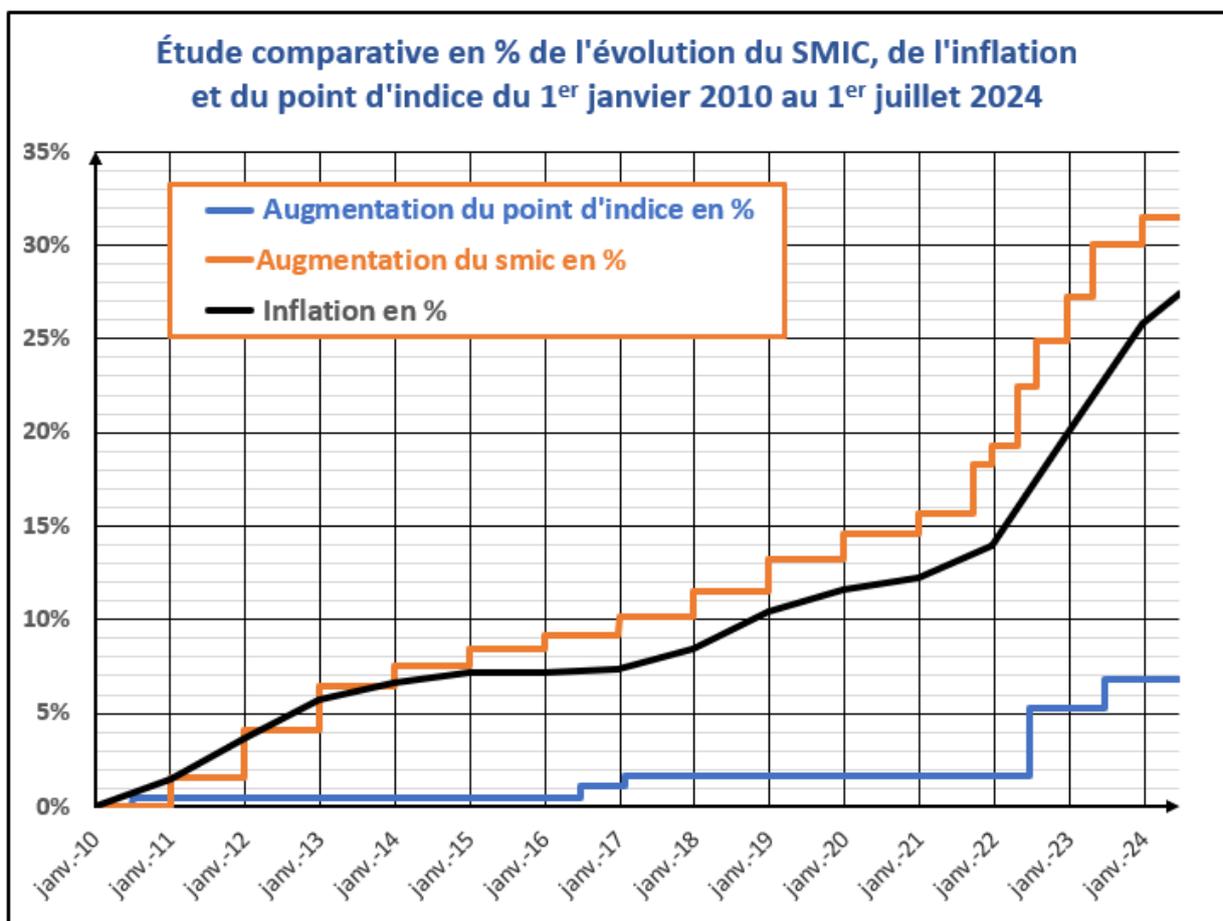
Les propositions du SNALC sont évidemment toujours d'actualité, et le SNALC ne manquera pas de les rappeler au futur gouvernement :

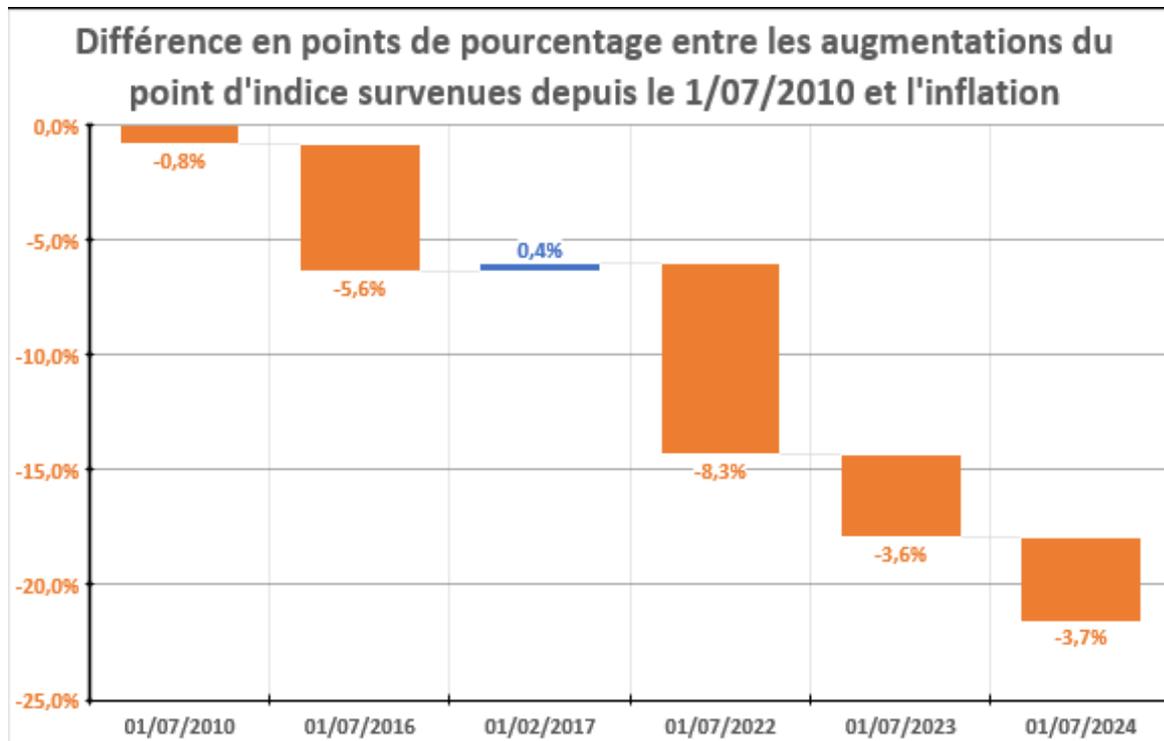
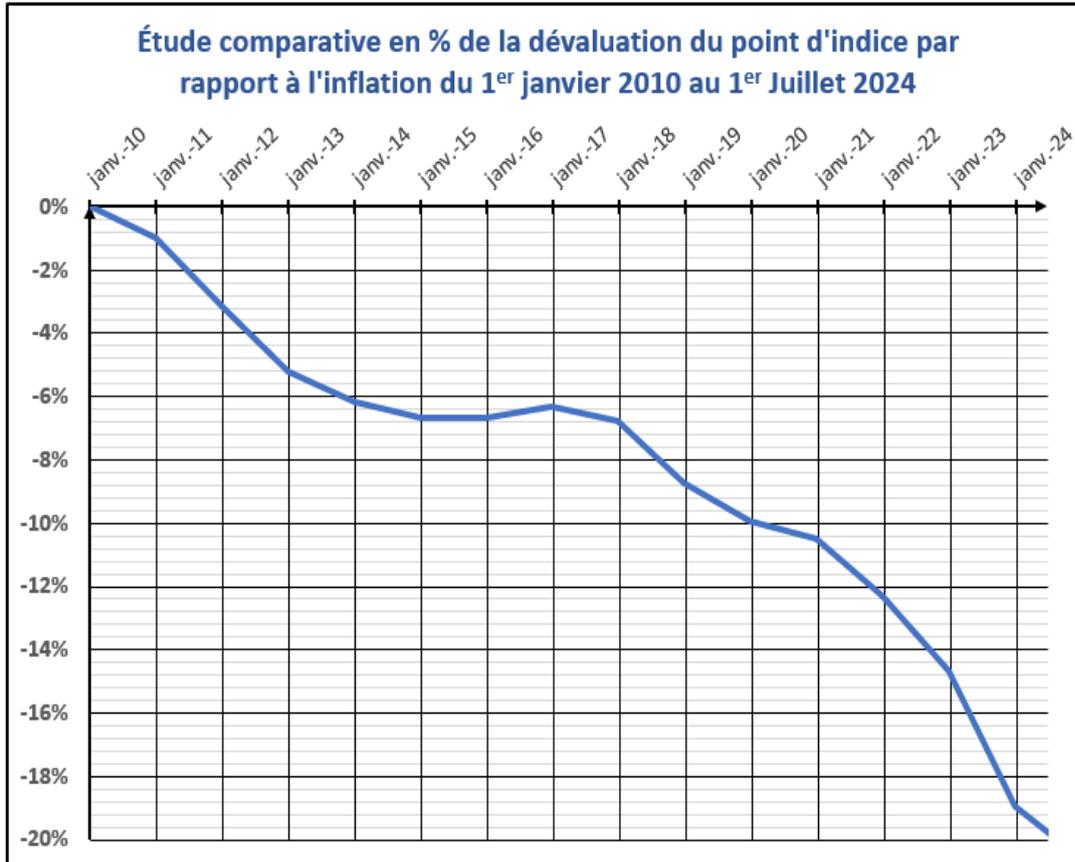
- Un rattrapage salarial pour l'ensemble des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation dans le cadre d'un plan pluriannuel qui se détache enfin nettement de l'inflation annuelle ;
- Une réfection des grilles indiciaires pour mettre fin à la précarité des personnels rémunérés au niveau du SMIC ;
- Une réindexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation.

POINT D'INDICE ET INFLATION : LE DÉCROCHAGE SE POURSUIT

Par Anne MUGNIER, responsable nationale chargée des rémunérations

Les mesures de revalorisation dans l'Éducation nationale, notamment des enseignants, ont coïncidé avec une forte augmentation de l'inflation : 5,2% en 2022, 4,9% en 2023. L'inflation prévisionnelle pour 2024 est évaluée à 2,6%. Pendant ce temps, la revalorisation indiciaire a été réduite, et n'est déjà plus d'actualité à présent que l'inflation se normalise. Mécaniquement, le pouvoir d'achat des agents publics continue donc de baisser. Ces dernières années ont même vu la chute s'accélérer, comme le montrent nos graphiques ci-dessous, qui comparent l'évolution du point d'indice et de l'inflation depuis le premier gel du point d'indice en 2010. La majoration de 5 points des grilles indiciaires au 1/01/2024, outre le fait qu'elle constitue un gain très modeste, ne peut être prise en compte dans cette étude, puisqu'elle est uniforme et non proportionnelle à l'indice de départ.





N.B. : Le graphique commence au début du gel du point d'indice après la hausse du 1/07/2010. Chaque barre correspond à une revalorisation ponctuelle du point d'indice et fait la différence avec l'inflation cumulée depuis la revalorisation précédente. La dernière indique la situation au 1/07/2024, alors qu'aucune hausse du point d'indice n'est prévue.

RETRAITE : IL FAUT ABROGER À LA RACINE

Par Frédéric ÉLEUCHE, responsable national du SNALC chargé des retraites

La loi sur les retraites a été promulguée le 14 avril 2023 et ses derniers décrets d'application fin août 2023. La vie politique a remis la question sur le tapis après les élections législatives des 30 juin et 7 juillet 2024. Le SNALC avait pris position, comme la majorité de la population, contre la nouvelle loi qui portait l'âge de départ à 64 ans. Que faut-il penser de la proposition de ramener cet âge à 62, voire 60 ans comme cela avait été le cas depuis 1982 ?

Le Sénat avait calculé que le régime de retraite de la fonction publique représentait 64 milliards d'euros en 2024 soit 14 % du montant global du budget général. Beaucoup de spécialistes avaient déclaré l'impossibilité de dépasser ce pourcentage. Et pour cela, l'on a pu entendre de geler les retraites ou de les désindexer. Après tout, nous dit-on, le gouvernement l'a bien fait en 2019 : les retraites n'avaient été revalorisées que de 0,3 % sans tenir compte de l'inflation. Certains évoquent même le recours aux fonds de pension pour « alléger » le poids des pensions que verse l'État.

Il va de soi que le SNALC est tout à fait hostile à de telles mesures ; il s'en tient aux propositions qu'il a publiées en juillet dernier (voir la [Quinzaine universitaire n° 1491](#)) :

- Le retour de l'âge légal de départ de 62 ans ;
- L'application effective de la promesse d'une pension minimale de 1 200 € brut en tenant compte des temps incomplets imposés aux agents contractuels ;
- L'instauration d'un temps partiel de droit pour retraite progressive car l'on sait que l'attribution d'une retraite progressive n'est possible que si l'on a obtenu un temps partiel, ce qui est un obstacle non négligeable ;
- Et le rachat à tarif réduit des années d'études des professeurs, même si récemment, l'État a réduit ses exigences pour ceux qui auraient demandé ce rachat dans les dix années qui auront suivi leur entrée dans la carrière.

Il reste un point très important apparemment ignoré de tous ceux qui discutent de ces questions : **le SNALC demande l'abrogation de la loi Touraine**. C'est en effet cette loi de janvier 2014 qui a augmenté le nombre de trimestres exigibles pour bénéficier d'une pension complète à 172. La loi de 2023 a avancé l'application de cette loi.

Or, s'il faut bien bac + 5 pour entamer une carrière de professeur, on ne peut le faire avant l'âge de 23 ans ! Si l'on continue d'exiger 172 trimestres soit 43 ans d'exercice, il est clair qu'une carrière complète ne sera obtenue qu'à l'âge de 66 ans dans le meilleur des cas. C'est pourquoi le SNALC ne peut se contenter de voir ramener l'âge de la retraite à 60 ou 62 ans si en même temps, on n'abroge pas la loi Touraine.

RENTRÉE 2024 : ENTRE STRESS ET DÉTRESSE

Par Élise BOZEC-BARET, secrétaire nationale chargée des conditions de travail et du climat scolaire & Maxime REPERT, vice-président du SNALC

Sans lire dans une boule de cristal, le SNALC prédit que cette rentrée sera source de stress, voire de détresse, pour une grande partie des personnels. La crise structurelle de l'Éducation nationale, sur laquelle le SNALC alerte depuis longtemps, est profonde, et quelle que soit l'équipe ministérielle qui sera en poste le 1^{er} septembre, les dés sont jetés pour l'organisation de cette rentrée.

En premier lieu, la crise d'attractivité du métier d'enseignant perdure : encore 3185 postes non pourvus aux concours cette année. Ajoutons que tous les métiers de l'Éducation nationale sont touchés : AESH, AED, personnels administratifs, etc. Bien sûr, des recrutements de dernière minute vont comme tous les ans tenter de faire illusion, mais personne et surtout pas le SNALC n'est dupe : ce ne sont pas des adultes qu'il faut mettre en face de tous les élèves, mais des professionnels correctement formés. Une fois de plus, ce ne sera pas le cas partout, et les conditions d'enseignement pour les élèves s'en trouveront impactées.

Par ailleurs, les personnels déjà en poste sont quant à eux dans une situation qualifiée par la médiatrice de l'Éducation nationale, dans son [rapport 2023](#), sorti cet été, de « vulnérabilité ». Elle note « un sentiment d'essoufflement et d'insécurité » et met en avant la « nécessité d'une meilleure prise en compte de la vulnérabilité de certains personnels qui souffrent d'une dégradation du climat scolaire et se sentent trop souvent mis en cause dans l'exercice de leurs missions. »

Ainsi la souffrance au travail des personnels de l'Éducation nationale, depuis longtemps dénoncée par le SNALC, est-elle de plus en plus visible : ce sont d'ailleurs les risques « psycho-sociaux » qui occupent désormais non seulement la première place du nombre de signalements sur les registres santé et sécurité au travail, mais aussi celle du nombre de déclarations de maladies professionnelles¹. Face à cela, la médecine de prévention, réduite à peau de chagrin, ne peut efficacement remplir ses missions. Or c'est pourtant bien de la responsabilité de l'État employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses agents et protéger leur santé physique et mentale².

Le SNALC ne manquera pas de rappeler au prochain ministre cette responsabilité, car les personnels de l'Éducation nationale ne sont pas des pions mais bel et bien des êtres humains à part entière. Il est en effet vital, non seulement pour eux mais encore pour l'École et toute la société, que le prochain gouvernement mette des moyens financiers et humains conséquents dans l'amélioration des conditions de travail des

¹ Bilan santé et sécurité au travail 2022 de l'Éducation nationale, présenté en F3SCT du CSA MEN en 2023.

² Cf. [Code du travail, Article L4121-1](#).

personnels de l'Éducation nationale et les conditions de scolarité des élèves. L'Éducation nationale mérite des investissements ambitieux et non des coups de rabet.

En second lieu, nous rappelons le climat de violence qui tend nettement à se banaliser au sein de nos établissements. L'amplification de ce phénomène est très marquée depuis la rentrée 2023 ; il ne s'est pas passé une semaine sans que ne soit médiatisé un voire plusieurs faits de violences commises par des élèves ou des parents.

C'est pourquoi, régulièrement, le SNALC dénonce, prévient, alerte sur ce qui devient de plus en plus inadmissible et insupportable. L'École est aujourd'hui une cible et nos professions de plus en plus des métiers à risque. En octobre dernier, le meurtre de notre collègue Dominique Bernard, résonnant avec celui de l'affaire Samuel Paty, fut une véritable tragédie et un traumatisme. Se sont ensuite enchaînées à un rythme inquiétant diverses violences : empoisonnement, coups, menaces de mort...

Ce climat scolaire délétère dépasse déjà ce qu'un individu lambda pourrait accepter d'endurer dans le cadre professionnel. Cependant le SNALC constate que s'y ajoute souvent un traitement inadapté voire maltraitant de l'Institution. En effet, entre les conditions matérielles de travail qui se dégradent, les réformes qui s'enchaînent sans répit et souvent sans cohérence, les relations avec la hiérarchie voire les collègues qui s'enveniment, difficile de rester serein !

En troisième et dernier lieu, cette rentrée voit en effet se mettre en place l'application de réformes désastreuses comme celle des groupes de besoin, faite en dépit du bon sens malgré les alertes du SNALC. Mise en place de façon très inégale et complexe dans les collèges, elle démotive en priorité les enseignants de mathématiques et de français et dégrade les conditions de travail de tous. Par ailleurs, plusieurs sujets très importants comme la lutte contre le harcèlement, le rétablissement de l'autorité ou encore la sécurisation des établissements ont fait l'objet l'an passé d'annonces qui sont loin d'avoir eu des effets significatifs si tant est qu'elles en aient un jour, faute de suivi sur le long terme et de véritables moyens.

C'est pourquoi le fonctionnement observé, de façon récurrente, de notre ministère doit absolument évoluer : annonces tous azimuts puis concertations de façade, suivies de nouvelles directives à mettre en œuvre au pas de charge. Cette façon de faire, non seulement n'est pas efficace, mais pire, engendre de l'instabilité et de l'insécurité pour toute la communauté éducative. Pour le SNALC, il s'agit là de l'une des causes de l'affaiblissement, dans l'ensemble de la société, du respect dû à l'École. En effet, celle-ci doit proposer, aux élèves comme aux personnels, un cadre structurant et structuré, avec des repères clairs. Le SNALC attend donc de la nouvelle équipe ministérielle qu'elle commence par se donner à elle-même une méthode de travail respectueuse de l'expertise professionnelle de ses personnels et de leurs représentants.

C'est dans ce contexte difficile que le SNALC accompagne sans relâche ses adhérents que ce soit lors de ses congrès ou de manière personnalisée, grâce ses outils, sans cesse plébiscités, à l'image du dispositif exclusif de mobilité et d'accompagnement face à la souffrance au travail : mobi-SNALC. Ce dispositif éprouvé va s'enrichir cette année d'un « Parcours individuel de compétences », en complément des accompagnements déjà proposés (sophrologie, coaching, mobilité, santé-handicap).

RÉFORME DES LYCÉES PROFESSIONNELS : LES PLP À BOUT DE SOUFFLE

Par Valérie LEJEUNE-LAMBERT, secrétaire nationale chargée de l'enseignement professionnel

À la rentrée 2024, toutes les mesures de la réforme des lycées pros sont totalement actées. Contrairement aux objectifs affichés, cette réforme dévalorise les diplômes phares de l'enseignement professionnel : le Bac pro et le CAP, et met en concurrence les nouveaux diplômés de la voie scolaire avec un public plus mature, tant en termes d'insertion professionnelle que de poursuite d'études. Parallèlement, l'institution fait peser sur les PLP des nouvelles contraintes et leur demande de faire plus avec moins alors que pour beaucoup d'entre eux plane la menace d'une reconversion subie à brève échéance.

BAC PRO ET CAP DÉVALORISÉS

Bac Pro : création d'un parcours différencié en terminale : une année infernale pour les PLP

Année de terminale Bac pro : tronc commun 22 semaines de cours et 6 semaines de PFMP obligatoire – épreuves en CCF + 1 semaine d'examen + 6 semaines de parcours différencié + 1 semaine d'examen.

Conséquences pour les élèves

La mise en place, à la mi-mai, d'un parcours différencié de 6 semaines en terminale bac pro : poursuite d'études (6 semaines de 30h de formation) ou insertion professionnelle : (6 semaines de PFMP), sans incidence sur la délivrance du bac pro, ni sur la possibilité de poursuite d'études, comme le précise la note de service du 4 mars 2024¹, est une escroquerie pédagogique. Le Ministère s'est livré à un jeu de bonneteau avec la grille horaire du bac pro sur l'ensemble du cursus : les volumes horaires des dispositifs pédagogiques pourtant encensés par la précédente réforme Blanquer ont été réduits et rebaptisés : l'AP est devenu soutien au parcours, le chef d'œuvre projet et la co-intervention réduite de moitié en 2^{de} et 1^{re} disparaît complètement en terminale.

¹ <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo11/MENE2404141N>

L'équation est simple :

-180 h (6 semaines de 30 h) + 10 h de choc des savoirs en LP = - 170 h de cours et - 2 semaines de PFMP obligatoire pour la délivrance du Bac pro.

Assurément pour améliorer la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle, il convenait de diminuer les temps de formation.

Pour masquer un arrêt de la formation pour la délivrance du Bac pro à la mi-mai, le Ministère a ventilé les épreuves d'examen ponctuelles sur deux périodes. L'une à la fin du tronc commun pour les épreuves ponctuelles de l'enseignement général et professionnel à l'exception de la PSE et de l'oral de projet qui seront positionnées sur l'autre période d'examen prévue à la fin juin et intégrée dans le parcours différencié.

Pour l'année scolaire 2024 -2025, les épreuves ponctuelles de l'enseignement général et professionnel sont programmées à compter du 12 mai 2025 et celles de la PSE et de l'oral de projet le 26 juin 2025. Le calendrier des examens préconise également qu'à partir du 23 juin, un temps de regroupement de quelques jours pour tous les élèves concernés soit organisé. Le calendrier de cette première session d'examen intégrant un parcours différencié démontre, s'il en est besoin que les élèves n'auront pas les 180h de formation prévues. Cela soulève aussi le problème d'égalité des chances pour la préparation des épreuves de PSE et d'oral de projet, avec cette définition floue du temps de regroupement.

Enfin, ce n'est certainement pas l'appréciation portée sur le livret scolaire relative au comportement de l'élève pendant son parcours différencié qui va inciter les jeunes à l'assiduité sur un temps de formation sans lien avec l'obtention du diplôme préparé.

D'autant plus, que le Ministère soudainement prudent sur la capacité des entreprises à accueillir des élèves en PFMP, a prévu que le parcours poursuite d'études sera obligatoire pour tous ceux qui n'auront pas de convention signée par une entreprise.

Enfin, les jeunes pourront changer de parcours à tout moment. Le taux d'absentéisme dont les LP détiennent déjà le record va s'envoler.

Quant au parcours insertion professionnelle, les élèves pourront opter pour une entreprise sans lien avec le Bac pro préparé.

Face à tous ces possibles et au nouveau calendrier d'examen, les PLP vont être surchargés de travail. En amont du parcours différencié : mise en place d'une fiche de dialogue, entretien individuel avec l'élève ou sa famille s'il est mineur pour valider le choix du parcours. Pendant le parcours différencié, ils devront assurer leurs heures de cours, suivre les élèves en PFMP, corriger les copies d'examen et seront également réquisitionnés pour faire passer les épreuves des candidats des CFA privés.

Pour le SNALC, les PLP ne sont tenus que par leur ventilation de service signée en début d'année. Aussi, la mise en place d'une organisation transversale suggérée qui les conduirait à enseigner à d'autres classes et/ou à modifier leur emploi du temps sans leur accord, ou encore à fournir un travail pour les 5 heures hebdomadaires de travail personnel des élèves, ne pourront leur être imposées.

CAP

Pas de modification de la grille horaire, cependant de nombreux PLP font remonter des difficultés grandissantes liées à la réforme de l'école inclusive et au manque de moyens en UP2A.

Tout comme le Bac pro, le CAP est dévalorisé mécaniquement par le développement des certificats de spécialisation de niveau 3 et 4.

ÉVOLUTION DE LA CARTE DES FORMATIONS

Le 4 juin 2024, la Ministre démissionnaire avait rappelé l'objectif de transformation de 25 % des places de formation en 2027, soit un rythme annuel de 6 %. À la fin de l'année scolaire 2023-2024, 5,3 % étaient réalisés. Elle avait annoncé la nomination au ministère d'une chargée de mission pour la gestion RH des reconversions des PLP en lien avec les rectorats et la mise en place d'un Comité de Suivi de la réforme. Malheureusement, à la suite de la dissolution de l'Assemblée nationale, les échanges ont été interrompus.

ET CETERA

À ce qui précède s'ajoutent les autres mesures telles *Ambition Emploi, Tous Droits Ouverts* et le développement de la mixité des publics : scolaires, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle. Le SNALC refuse que les PLP s'épuisent à gérer des effectifs à géométrie variable et à concerter et coordonner une multitude d'intervenants dont la pertinence reste bien souvent à démontrer.

Quel que soit le nom du futur ministre, le SNALC est prêt à l'échange. Il est porteur de solutions concrètes pour améliorer les conditions de travail des personnels et les conditions d'études des élèves pour une insertion professionnelle ou une poursuite d'études réussies.

COLLÈGE : TOUT EST À REFAIRE

Par Sébastien VIEILLE, secrétaire national chargé de la pédagogie

Dans l'instabilité et l'incertitude que notre Ministère connaît depuis plusieurs mois, une réforme du collège a été mise en place et une réforme du DNB a été esquissée mais ne semble pas devoir être menée à son terme. Sur ces deux situations, le SNALC ne peut qu'exprimer ses regrets.

Le collège saccagé pour rien

La réforme de 2016 avait eu des effets délétères sur les acquis des élèves. Des modifications avaient eu lieu quant aux programmes et aux dispositifs qui avaient permis de redresser quelque peu la barre.

Cependant, le collège – sans être « l'homme malade du système » comme d'aucuns le prétendaient, méritait d'évoluer. Les enquêtes menées par le SNALC le montrent (<https://snalc.fr/exigence-des-savoirs-la-contre-enquete-du-snalc-partie-2-college/>) les professeurs de collège ne se sentaient pas en mesure de faire progresser les élèves. Les raisons étaient diverses, mêlant effectifs trop lourds, programmes cyclés et trop peu axés sur les connaissances à transmettre. Parmi les solutions qui intéressaient les professeurs, la création de groupes de niveaux ou de groupes de besoins recueillait bon nombre d'avis positifs.

Le SNALC était donc particulièrement intéressé par l'idée de groupes, que l'OCDE présente comme une solution pour faire progresser les élèves, à partir du moment où ils sont circonscrits à quelques disciplines comme le français et les mathématiques.

Malheureusement, dès le départ, le Ministère de l'Éducation nationale, en introduisant des contraintes telles que les groupes ne pouvaient se faire sans un alignement de toutes les heures de cours d'une discipline, a créé des contraintes insurmontables.

Pire, le ministère a, au final, abandonné l'idée de groupes homogènes pour ne conserver que les contraintes d'emploi du temps pour les professeurs et la déstructuration du groupe classe. Cette réforme n'apportera donc rien aux élèves tout en ayant un effet délétère sur les conditions de travail des élèves.

C'est pour cela que le SNALC s'oppose avec force à cette réforme, demande son abandon et a d'ores et déjà fourni aux professeurs et aux établissements un moyen de la contrer en s'appuyant sur les textes réglementaires (<https://snalc.fr/pour-que-les-groupes-aient-la-classe/>).

Le brevet des collèges doit changer

Le ministère de l'Éducation nationale a présenté un premier jet de son projet de réforme du DNB aux organisations syndicales et a annoncé que des discussions auraient lieu dès la rentrée lors du premier Conseil Supérieur de l'Éducation de septembre. Il semble que le projet soit dans des cartons qui ne savent pas encore s'ils vont quitter le ministère ou non. En effet, aucun texte sur une éventuelle réforme du brevet n'est à l'ordre du jour. Et c'est fort dommage !

En effet, le projet ministériel prévoyait de ne plus s'appuyer sur les compétences pour le contrôle continu mais de recourir à la moyenne des moyennes. D'aucuns se demanderont sans doute en quoi cela est plus cohérent. Les raisons sont assez simples :

- Le positionnement sur les compétences du socle induit un tassement des évaluations, ne faisant pas la différence entre un élève qui aurait une moyenne de 12/20 et un élève qui obtiendrait 14/20.
- Le système est fait de telle sorte qu'un ficus que l'on déciderait d'évaluer aurait 10 points sur 50 dans chaque domaine évalué ; ce qui pose clairement problème.
- Les compétences servant à la fois à évaluer en vue du brevet mais aussi à orienter les élèves, les professeurs peuvent avoir tendance à être généreux dans le positionnement afin de ne pas priver leur élève d'une orientation choisie. Cela s'entend parfaitement ; mais cela nuit à l'objectivité et à l'intérêt du diplôme.

Par ailleurs, le projet de nouveau DNB redonnait aux options leur intérêt en ne faisant compter pour l'obtention du diplôme que les points au-dessus de la moyenne. À l'heure où les enseignements optionnels sont réduits du fait des dotations insuffisantes, cela pouvait recréer une demande et permettre à ces disciplines de reprendre du poil de la bête.

Pour le SNALC, il y a là une occasion manquée de redonner du sens au DNB. Notre syndicat espère que le projet ressortira du carton où il a été remisé et que le collège dans son ensemble sera remis sur la table des discussions.

LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE : DÉTRICOTER POUR REPRENDRE LE FIL

Par Sébastien VIEILLE, secrétaire national chargé de la pédagogie

Quelle que soit la réforme mise en place ces dernières années, aucune ne peut trouver grâce aux yeux des professeurs, ni aux yeux du SNALC.

La réforme Blanquer partait d'un constat largement partagé : les filières existantes ne correspondaient plus à rien. En effet, S n'avait plus rien de scientifique. Les conseils de classe tendaient à y orienter les élèves en réussite, qu'ils aient un intérêt pour les mathématiques et les sciences ou non. Ensuite, les élèves considérés comme plus moyens étaient envoyés en ES. La filière L accueillait les élèves avec un profil artistique ou les filles n'ayant aucun goût pour les sciences. Les filières technologiques – surtout STMG – sauf exceptions devenaient des voies de relégation.

Évidemment, le changement était nécessaire. Mais pas comme cela. Le modèle proposé est trop enfermant. Comme le dit la chanson – délicieusement surannée : il suffirait de presque rien.

Pour le SNALC, il faut revoir deux éléments centraux de la réforme :

- Il faut trois spécialités en Terminale pour ouvrir le champ des possibles dans le post-bac et pour élargir la culture des élèves.
- Il faut revenir sur le baccalauréat qui est devenu une usine à perdre des heures d'enseignement et à compliquer la vie des élèves comme celle des enseignants. L'idée est simple : des épreuves terminales en juin.

Malheureusement, depuis cette réforme ratée, d'autres dispositifs sont venus grever le temps d'enseignement et donc la pertinence du lycée général et technologique.

Le ministère a tenu à mettre en place le SNU en seconde, allant jusqu'à encourager à la création de classes ou même d'établissements « engagés ». Le SNALC n'a ni avis positif, ni avis négatif sur ce service national en tant que tel. Par contre, il n'apporte rien dans le cadre de l'Éducation nationale. Au contraire, il vient rogner sur les heures d'enseignement alors que, de l'avis de l'immense majorité des professeurs, les élèves qui entrent en seconde ont des besoins incommensurables et des lacunes à combler.

Le SNALC demande donc l'arrêt des classes engagées, des lycées engagés et le retrait du SNU ou, a minima, qu'il ne soit plus positionné sur le temps scolaire.

L'année 2023-2024 a vu la mise en place de la séquence d'observation en milieu professionnel en fin de seconde. Le bilan chiffré semble satisfaisant a priori car environ 85 % des élèves ont trouvé un terrain d'observation. Mais si l'on entre dans le qualitatif, on trouve des élèves dont le stage a été signé avec une entreprise familiale. Et certains y ont fort peu mis les pieds – ce qui est humain au mois de juin. On rencontre aussi

des élèves qui ont trouvé un terrain dans la grande distribution et qui, en guise d'observation, ont surtout fait de la mise en rayon.

Enfin, il faut penser aux 15 % qui n'ont rien trouvé et que les établissements étaient censés gérer pendant 15 jours. Clairement, au moment d'un examen lourd à organiser comme le baccalauréat, personne n'a envie de trouver quoi faire de ces élèves. Contrairement à ce que certaines personnes semblent penser au ministère de l'Éducation nationale, on ne met pas une journée entière des élèves de seconde en autonomie sur des ordinateurs pour travailler à leur projet d'orientation et faire des recherches. Cela ne marche pas. Il faut des personnels éducatifs ou enseignants pour les encadrer et les guider. Or, à ce moment de l'année, tous sont déjà très occupés.

Au final, l'énorme souci de toutes ces réformes et nouveaux dispositifs, c'est qu'ils empiètent sur le temps d'enseignement, qu'ils alourdissent la pression mise sur les élèves et les professeurs tout en les détournant de la mission première de l'école : la transmission des connaissances et de la culture.

En revanche, le SNALC était particulièrement intéressé par un dispositif qui sera testé durant l'année 2024-2025 : la classe de prépa seconde.

Le principe est simple. En fin de troisième, le conseil de classe se prononce sur l'orientation de l'élève, qui est affecté en seconde. Vient ensuite le brevet des collèges. Si l'élève échoue à son DNB, il doit passer par une année de propédeutique en classe de prépa seconde afin, comme son nom l'indique, de se préparer à la classe de seconde afin d'y réussir pleinement.

Pour le SNALC, si cela est bien fait – c'est-à-dire si l'on bâtit un programme permettant, dans chaque discipline, de revenir sur des bases du collège tout en ouvrant sur la seconde – et si l'on octroie un temps de réflexion pour mûrir un projet et donner un supplément de motivation, cela peut avoir des effets positifs et très encourageants.

Malheureusement, la phase test qui aura lieu durant l'année 2024-2025 ne sera pas probante, selon nous. En effet, pour cette année, seuls l'intégreront des élèves volontaires. Or, à la fin de leur année de troisième, ces élèves ne savaient rien du dispositif (comme à peu près tout le monde). Dans ces conditions, comment espérer que, plutôt que d'aller directement en seconde, ils décident de « perdre » un an ?

En conclusion, le SNALC demande que la notion de propédeutique soit mieux explorée et que toutes les réformes ayant touché le lycée général et technologique depuis Jean-Michel Blanquer soient réétudiées pour réellement apporter aux élèves.

CPGE : NUAGEUX, PEU D'ÉCLAIRCIES À PRÉVOIR

Par Emmanuel CAQUET, responsable national du SNALC chargé des CPGE

La météo décidément automnale de ce début d'été parvient à traduire parfaitement l'état d'esprit des professeurs de CPGE, et ce quelle que soit l'issue des élections. Après une année de luttes, provisoirement gagnées, il y a encore beaucoup à craindre et peu à espérer, ce qui est désolant quand on sait avec quelle abnégation, quel dévouement les collègues envisagent leur mission.

Le sort des classes dites « de proximité », à effectifs souvent restreints, est plus que jamais incertain. La pression est forte, dans un contexte budgétaire très contraint, de viser une rationalité aveugle et sourde aux aspects les plus humanistes. Des propos pénibles continuent d'être relayés par certains médias. Il faut que cela cesse.

Alors que le modèle des prépas est régulièrement vanté par les écoles, force est de constater que pour des raisons souvent financières, le développement de programmes « Bac + 0 » vient mettre inutilement en danger une institution déjà largement attaquée par quelques idéologues bruyants, mais aussi par les conséquences de la réforme du lycée et de *Parcoursup*, quand ce n'est pas par des responsables de nos institutions.

Sur le terrain, les remontées sont quasi unanimes : tout semble fait pour raboter, limiter, supprimer, regrouper (parfois contre le simple bon sens). Les chefs d'établissement savent alors se réfugier derrière ce joli mot d'autonomie pour justifier des coupes claires. Autonomie dont on a bien compris que, comme pour toute « réforme », il faut y voir des attaques permanentes contre les personnels.

Au moins y a-t-il eu dans ce marasme une bonne nouvelle, apparemment : les professeurs de chaire supérieure seront mieux traités et l'absurde choix entre la classe exceptionnelle des agrégés et la chaire supérieure semble être derrière nous. Las ! La nouvelle « liste d'aptitude » aux chaires supérieures, exigeant de remplir un dossier de recrutement que d'aucuns ont jugé fort infantilisant, n'a pas modifié le nombre de promotions, toujours dérisoire : « tout changer pour ne rien changer ».

Dans tous les cas, le **SNALC** est aux côtés des collègues de prépa pour les conseiller, les soutenir, les défendre, résolument.

PREMIER DEGRÉ : SITUATION PRÉOCCUPANTE

Par Christophe GRUSON, secrétaire national chargé du premier degré

À l'heure de la rédaction de ce texte, le nom du prochain ministre de l'Éducation nationale n'est pas encore connu. Mais le SNALC n'est pas dupe. Le nom qui figurera – probablement pour quelques mois seulement – sur la porte du cabinet du ministre ne changera pas grand-chose pour la profession pour cette année 2024, alors que la situation de l'école publique empire chaque année un peu plus.

Pourtant, il est vrai que, de l'extérieur, le changement incessant de ministres de l'Éducation nationale depuis deux ans donne l'illusion de dynamisme au sein de l'institution. En réalité, même si l'on annonce à chaque fois de nouveaux objectifs, de nouveaux discours et des améliorations en perspective, les problèmes demeurent. Et de l'intérieur, en revanche, cela ressemble plus à une saga.

Tandis que les ministres se livrent à ce jeu lassant des chaises musicales, les enseignants s'efforcent encore et toujours de maintenir le cap. Mais la pression sur la profession augmente, la situation des professeurs des écoles s'aggrave, leurs conditions de travail se dégradent et certaines difficultés deviennent ingérables.

"Préoccupant" est le mot qui vient à l'esprit pour décrire l'état de l'école aujourd'hui. Même si ce constat est flagrant, il semble échapper totalement à nos dirigeants, davantage préoccupés par des ambitions politiques que par l'avenir d'une profession essentielle en déclin et d'une école sérieusement en détresse.

À chaque nouvel épisode ministériel, de nouvelles mesures pour l'école se transforment souvent en demi-mesures aboutissant à des avancées régressives et à un retour en arrière. Le SNALC ne cesse de dénoncer les décisions prises en dépit du bon sens. Combien de réunions inutiles, de rapports sans suite, de textes inadaptés, de fausses bonnes mesures prises souvent sans avoir réellement pris en compte l'avis des organisations syndicales ? Si le ministère avait pris la peine depuis des années de consulter sérieusement et régulièrement les représentants des personnels, dans un véritable dialogue social, l'école et les professeurs ne seraient pas dans un état critique aujourd'hui.

De fait, nous continuons à nous enliser dans des situations absurdes et parfois préoccupantes, sans même que cela n'alerte l'institution. Prenons par exemple ces 30 minutes d'APQ (activités physiques quotidiennes), inapplicables et sans intérêt, imposées suite à l'annonce des JO de 2024. Que de temps perdu pour un résultat aussi décevant alors que les lacunes des élèves révélées par les diverses enquêtes montrent à quel point le temps d'apprentissage des élèves est précieux.

Or, le professeur des écoles ne le sait que trop bien, l'une des clés de la réussite de ses élèves repose sur sa bonne gestion du temps au quotidien, liée aux choix

pédagogiques qui sont les siens. C'est aussi la raison pour laquelle le SNALC s'opposera à toute entrave à la liberté pédagogique.

Que dire alors de ces évaluations nationales chronophages qu'on veut imposer à tous les niveaux de l'école élémentaire dès cette rentrée ? Le SNALC s'y oppose.

La gestion du temps est constamment mise à mal par des injonctions sans intérêt pour l'apprentissage des élèves mais ce n'est hélas pas la seule difficulté de la profession. Dans un monde qui se complexifie année après année, le métier devient de plus en plus contraignant et n'offre plus vraiment la satisfaction ou le plaisir d'enseigner comme c'était le cas il y a encore quelques temps.

La dégradation de la situation économique aurait dû s'accompagner depuis des années d'une révision des salaires des professeurs, ne serait-ce que pour redorer l'image du métier et donner l'envie de continuer à enseigner ou de devenir enseignant... Mais ce n'est pas le cas. Notre pouvoir d'achat ne fait que baisser face à l'augmentation du coût de la vie. Et pour le SNALC, le « travailler plus pour gagner plus » incarné par le pacte est tout sauf une revalorisation salariale, quand les professeurs des écoles travaillent dans les faits plus de 40 heures en moyenne par semaine.

Côté direction d'école, le poste de directeur devient de moins en moins attractif, principalement en raison des nouvelles responsabilités qui s'accumulent, des dangers émergents d'une société en effervescence et des conditions de travail qui ne cessent de se détériorer. Les améliorations de la fonction sont rares et la reconnaissance n'est pas au rendez-vous.

À cela s'ajoute la gestion de situations compliquées comme l'inclusion d'élèves en situation de handicap de plus en plus complexe pour les directeurs, les équipes et les enseignants dans leur classe. Cette inclusion à tout-va, initialement critiquée par le SNALC mais applaudie par d'autres, fait bondir aujourd'hui la quasi-totalité des syndicats qui se gardent bien de reconnaître que le SNALC avait raison depuis le début et qu'il aurait fallu l'écouter pour éviter d'en arriver au point de rupture désormais atteint.

La dégradation impressionnante du moral des professeurs est au centre des préoccupations du SNALC.

Ces derniers accomplissent leur mission tant bien que mal dans des conditions difficiles, marquées de plus en plus par des relations chaotiques et des tensions exacerbées. Et pour quelle reconnaissance ? Tout au long de leur carrière, les professeurs des écoles donnent le meilleur d'eux-mêmes, et quelques années avant de prendre leur retraite, le tri sélectif des enseignants au travers des appréciations professionnelles délivrées par l'institution pour un dernier avancement tient très rarement compte de leur engagement personnel durant toutes ces années. Quel exemple et quelle motivation pour les jeunes générations de professeurs qui pensent déjà à changer de métier, dès les premières rentrées !

Pas étonnant donc que la profession soit confrontée à une vague de démissions croissante. Abandons, burn-out, ruptures conventionnelles, nombreux sont les collègues qui franchissent le pas. Certains nourrissent l'espoir, une dernière fois, de pouvoir changer de département pour prendre un nouveau départ... Mais ils réalisent rapidement que leurs efforts sont vains, en constatant que certains de leurs collègues essaient désespérément depuis 8 ou 9 ans de faire de même pour rejoindre leurs conjoints ou leur famille.

En cette rentrée 2024, le moral des professeurs continue de chuter. Pire encore, comme le disait la chanson, ils finissent même par perdre l'envie... L'envie d'avoir envie. Il est grand temps que notre ministère prenne conscience de la vraie situation préoccupante et agisse.

FORMATION INITIALE : J'AI LE MASTER QUI COINCE

Par Sébastien VIEILLE, secrétaire national du SNALC chargé de la pédagogie

À l'heure où nous écrivons ces lignes, la réforme de la formation initiale est encore difficile à suivre. Le Ministère s'efforce tellement de différencier les parcours entre les types de lauréats du concours, qu'il s'est perdu en chemin et ne trouve pas la sortie du labyrinthe.

Et, dans ce sac de nœuds, le SNALC a trouvé un fil qui va mener à une impasse : la première année après le concours, celle du M1 enseignement.

Or, l'enfermement des lauréats issus de licence – voire de M1 dans certaines conditions encore inconnues – dans un Master type MEEF est une ligne rouge pour notre syndicat qui demande que le choix leur soit laissé entre ce master et un master disciplinaire.

Un double élément bloquant venait s'ajouter à cet enfermement : le statut et la rémunération des lauréats de concours durant leur année de M1. Ils devaient être étudiants et toucher 900 euros par mois. Le SNALC avait alerté sur le fait que ni ce statut, ni cette rémunération n'avaient de sens.

Sur ce point, le Ministère a entendu le SNALC, ou pris une décision de campagne politique : les lauréats seront élèves fonctionnaires et ils entreront à 1400 euros au lieu de 900.

Mais lorsque notre institution donne d'une main, l'autre la démange. Ainsi, dans les projets de textes est apparue la notion « d'insuffisance manifeste » empêchant le passage de M1 à M2. De même, a été conservée la période de service obligatoire en deçà de laquelle un personnel quittant l'Éducation nationale devrait rembourser les sommes perçues en M1.

Permettre une entrée dans le métier plus précoce et plus progressive afin de moins rebuter pouvait avoir du sens. Mais, avec ce Master, le problème d'attractivité n'est pas résolu et il existe potentiellement une perte de maîtrise disciplinaire qui se retrouve jusque dans le concours : une épreuve évalue non seulement la motivation et le degré d'obéissance mais aussi la capacité à incarner les valeurs de la République (soit) et à comprendre les grands enjeux liés à la transition écologique (euh...).

Le SNALC continuera, face à l'impréparation et aux absurdités du projet, son travail de proposition et d'opposition.

CONTRACTUELS : NE PAS EN RESTER AUX BONNES INTENTIONS

Par Danielle ARNAUD, secrétaire nationale chargée des personnels contractuels

À l'agenda social 2023/2024 du ministère figurait un temps d'échange avec les organisations syndicales représentatives, dont le SNALC, sur l'identification des grands principes communs à tous les contractuels.

Pavée de bonnes intentions, à savoir consigner dans les prochains cadres de gestion les règles et les bonnes pratiques de gestion administrative et juridique (recrutement, congés, rémunération...), sociale (conditions de travail, action sociale, santé, hygiène et sécurité...) et de parcours professionnels (formation d'adaptation à l'emploi, intégration, évaluation individuelle, accompagnement, formation continue, politique indemnitaire...), cette initiative ne pouvait que satisfaire le SNALC.

Pour le SNALC, c'était l'occasion de mettre fin à de nombreux comportements managériaux fort dommageables en termes de conditions d'emploi ou/et de travail des contractuels, résultant tantôt d'interprétations défavorables de formulations trop vagues de certaines dispositions réglementaires, tantôt d'absence de mention dans les textes régissant ces agents.

Pour le SNALC, la rédaction de ces cadres de gestion doit être beaucoup plus rigoureuse et précise et s'imposer à tous les employeurs d'agents publics sous contrat. Nos propositions lors des groupes de travail ad hoc vont systématiquement dans ce sens !

Or, cette bonne résolution ministérielle est bien loin de pouvoir se concrétiser pour la rentrée de septembre 2024.

En effet, les travaux d'actualisation des circulaires « Cadres de gestion » sont en cours pour les assistants d'éducation, ils ont à peine débuté pour les AESH tandis qu'aucune discussion n'a encore été engagée pour les contractuels enseignants, CPE et Psy-EN. Concernant les contractuels ATSS, il ne s'agit pas d'une actualisation, mais d'une élaboration d'un cadre de gestion, inexistant jusqu'à maintenant.

Force est donc de constater que pour le ministère, contrairement au SNALC, l'amélioration de la gestion des contractuels n'est toujours pas une priorité...

Le SNALC demande une reprise des discussions dès septembre 2024. Il y a urgence non seulement à publier des cadres de gestion récents et fermes pour toutes les catégories de contractuels, mais également à les faire respecter localement !

CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ : DES AVANCÉES SENSIBLES POUR TOUS LES CONTRACTUELS

Par Danielle ARNAUD, secrétaire nationale chargée des personnels contractuels

Inscrite dans [l'accord interministériel du 20 octobre 2023](#), le [décret 2024-641 du 27 juin 2024](#) acte l'amélioration significative des dispositions relatives à certains congés pour raison de santé, pour tous les maîtres-auxiliaires, contractuels enseignants, CPE, Psy-EN, ATSS, AED et AESH.

À partir du 1^{er} septembre 2024, les mesures réglementaires suivantes s'appliqueront :

- Après 4 mois de services, l'agent contractuel en congé de maladie ordinaire percevra au cours des 3 premiers mois la totalité de son traitement et, au cours des 9 mois suivants, la moitié de celui-ci (contre 30 jours à plein traitement et 30 jours à demi-traitement après 4 mois de services, 60 jours à plein traitement et 60 jours à demi-traitement après 2 ans de services, 90 jours à plein traitement et 90 jours à demi-traitement après 3 ans de services avant le 01/09/2024).
- L'agent contractuel en activité et comptant au moins 4 mois de services (contre 3 ans précédemment), bénéficiera d'un congé de grave maladie pendant 3 ans, au maximum. Il percevra alors un plein traitement la 1^{re} année puis 60 % les 2 années suivantes (auparavant, le traitement était réduit de moitié après la 1^{re} année). Par ailleurs, l'intéressé ne sera plus soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection pour bénéficier d'un congé de grave maladie.
- En cas de congé de grave maladie, les primes et indemnités seront maintenues à hauteur de 33 % la 1^{ère} année et de 60 % les 2^e et 3^e années.
- Tous les services effectués en qualité d'agent public pour le compte des personnes publiques mentionnées à l'[article L. 2 du code général de la fonction publique](#) seront désormais pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits aux congés de maladie ordinaire et de grave maladie. Par conséquent, c'est la fin de l'ancienneté de services qui repartait « à zéro » à chaque changement d'employeur public !

Enfin, à partir du 1^{er} juillet 2025, la subrogation en matière de maladie, maternité, paternité, adoption ainsi que pour les accidents du travail et maladies professionnelles sera mise en place. Ce sera donc la fin des trop-perçus et des difficultés financières parfois dramatiques qui en découlaient !

Le SNALC applaudit ces nouvelles dispositions réglementaires : c'était l'une de ses revendications afin de mieux protéger les contractuels en congés pour raison de santé. Espérons que la mise en œuvre dans les académies ne soit pas trop problématique...Le SNALC y sera attentif.

AESH : LE MEILLEUR – OU LE PIRE ? – RESTE À VENIR

Par Danielle ARNAUD, secrétaire nationale chargée des personnels contractuels

Si l'année scolaire 2023/2024 a débuté par l'entrée en vigueur d'une nouvelle grille indiciaire, la création d'une indemnité de fonctions et la possibilité d'un CDI après seulement 3 années de CDD, pour le SNALC, les AESH sont encore très loin d'un vrai statut et d'un vrai salaire.

Par ailleurs, même en cumulant le retour d'un financement par l'État de l'accompagnement des élèves en situation de handicap sur [le temps méridien](#), la fin des contrats EPLE (y compris pour les AESH en CDD), la réécriture en cours d'un cadre de gestion plus explicite et complet que le précédent (juin 2019) et [la mise en œuvre de la subrogation](#) (1^{er} juillet 2025), pour le SNALC, ces mesures ne sont pas de nature à mettre un terme à la très grande précarité des AESH !

Après les annonces de la conférence nationale du handicap en avril 2023, dont les pôles d'appui à la scolarité (PAS) pour remplacer les PIAL, c'est le comité interministériel du handicap du 16 mai dernier qui prend le relais pour de nouvelles intentions dont un "plan d'action métier pour les AESH", visant à construire des carrières professionnelles et à valoriser les acquis de l'expérience pour accéder au métier d'éducateur spécialisé au sein de l'Éducation nationale.

Les [PAS](#) suscitent des interrogations et de l'inquiétude bien légitimes chez les personnels. En effet, les PIAL ont considérablement dégradé les conditions de travail des AESH. Ces derniers ont été contraints de subir le choix politique d'une inclusion scolaire au rabais ! Ainsi, beaucoup d'AESH ont démissionné, beaucoup ont été licenciés ou non renouvelés et pour tous ceux qui restent, ils continuent à souffrir.

Si le SNALC a toujours revendiqué l'abandon des PIAL, ce n'est certainement pas pour les remplacer par un dispositif qui pourrait être encore pire !

Quant au « plan d'action métier pour les AESH », l'actualité politique de ces dernières semaines a stoppé la progression de cette demande faite par G. Attal aux ministres de l'Éducation nationale et des personnes handicapées d'élaborer ce plan d'ici l'été...

Le SNALC restera vigilant sur une éventuelle suite donnée à ce projet et continuera à défendre avec détermination et intelligence les intérêts professionnels des AESH.

AESH : NOUVELLE DISPOSITION LÉGISLATIVE POUR L'ACCOMPAGNEMENT SUR LE TEMPS MÉRIDIDIEN

Par Danielle ARNAUD, secrétaire nationale chargée des personnels contractuels

La [loi 2024-475 du 27 mai 2024](#) visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne sera mise en œuvre à la rentrée de septembre 2024.

Ainsi, et comme annoncé dans [notre compte rendu du 4 juillet](#), le ministère a finalement publié au plein cœur de l'été une [note de service](#) pour l'année scolaire 2024-2025, afin d'explicitier cette nouvelle disposition législative.

Si la volonté du législateur était entre autres de professionnaliser les AESH avec un unique contrat pour éviter le multi-employeur et de facto d'accroître la quotité travaillée et la rémunération de ces personnels, la mise en application de la loi s'avère être toute autre sur le terrain...

Tout d'abord, tous les AESH ne seront pas concernés par cette possibilité de travailler plus pour gagner plus puisque tous les élèves en situation de handicap n'ont pas besoin d'un accompagnement dans les actes de la vie quotidienne ou dans les activités de la vie sociale et relationnelle sur la pause méridienne.

En effet, les besoins particuliers de chaque élève seront analysés en tenant compte des éventuelles recommandations émises par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et de l'expertise des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) ou pôles d'appui à la scolarité (PAS). De plus, ces besoins peuvent être évolutifs au cours de l'année scolaire et l'accompagnement humain sur le temps de la pause méridienne de type collectif est à privilégier.

Par conséquent, seuls quelques AESH signeront un avenant à leur CDD ou CDI et cet avenant pourra avoir une durée de validité plus courte que le contrat initial. Il devra cependant couvrir, *a minima*, l'année scolaire. Toutefois, une hausse (ou une baisse) du besoin d'accompagnement en cours d'année pourra justifier la conclusion d'un nouvel avenant.

Ces avenants étant à durée limitée, l'augmentation salariale n'a donc pas vocation à être pérenne.

Par ailleurs, ces AESH devront être volontaires et il importera de vérifier préalablement à la proposition d'une hausse de leur quotité travaillée en raison d'un accompagnement sur le temps méridien qu'ils sont favorables à cette évolution.

Un recensement des AESH volontaires pour travailler sur la pause méridienne pourra être effectué localement. Une priorité pourra être donnée, lorsque cela est possible,

aux AESH liés actuellement par un contrat avec une collectivité territoriale pour un accompagnement sur la pause méridienne, conformément à la loi du 27 mai 2024.

Pour conclure, cette nouvelle disposition législative ne règle en rien la précarité des AESH, elle risque même de l'accroître.

Par ailleurs, si une note de service a le mérite d'exister, des interprétations locales par des rectorats, DSDEN, PIAL (ou PAS) ... peuvent toujours générer un certain nombre de dysfonctionnements et effets dommageables dont les AESH seraient une fois de plus les premières et principales victimes. Le SNALC veillera à ce que des dérives locales n'émergent pas !

Le SNALC continue à défendre un temps complet sur la base d'un accompagnement élève à 24h, accompagné d'une augmentation de la rémunération de toutes et tous les AESH.

La mise en œuvre en serait beaucoup plus simple et plus juste.

INCLUSION SCOLAIRE : LORSQUE LE POLITIQUE S'ENTÊTE À ÊTRE HORS-SOL

Par Danielle ARNAUD, secrétaire nationale chargée des personnels contractuels

L'unanimité est de rigueur pour les personnels, dont les AESH, et les élèves en situation de handicap (ESH) : les résultats de l'acte I de l'inclusion scolaire sont catastrophiques, notamment par défaut de structures, de dispositifs et de moyens mis en œuvre.

Balayant une fois de plus les remontées de terrain et les propositions des organisations syndicales représentatives, dont le SNALC, le gouvernement a lancé cette année l'acte II de l'école inclusive. Un lancement en grandes pompes, via la parution d'[un dossier de presse](#), suite à la conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023, confirmé par la tenue du [comité interministériel du 16 mai 2024](#).

Tout d'abord, l'école inclusive devient « l'école pour tous ». Il ne s'agit plus de prendre en charge les ESH, mais tous les élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP).

Pour cela, [les pôles d'appui à la scolarité \(PAS\)](#) devraient remplacer les PIAL : expérimentation des 100 premiers PAS dans 4 départements (Aisne, Côte-d'Or, Eure-et-Loir et Var) à la rentrée 2024, en attendant une éventuelle généralisation à la rentrée 2027, puisque depuis [la décision du conseil constitutionnel du 28/12/2023](#), les PAS n'ont toujours pas d'existence légale.

Le PAS aura la possibilité de prescrire une aide humaine sans attendre une décision éventuelle de la MDPH.

Aux PAS, s'ajoutent :

- l'intervention des professionnels de santé libéraux (ergothérapeutes, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, psychologues) dans les murs de l'école ;
- un grand plan de formation des équipes pédagogiques déployé dès la rentrée 2024 ;
- une évolution du cadre d'emploi des AESH ;
- des professeurs référents handicap et accessibilité permettant aux ESH d'avoir un interlocuteur privilégié et capables de répondre aux questions des familles ;
- 100 structures médico-sociales intégrées au sein des écoles d'ici la fin du quinquennat.

Sur le papier, c'est formidable, mais la réalité est tout autre :

- Les moyens financiers (formation et rémunération indigentes des enseignants, AESH...), matériels (les murs des écoles et établissements ne sont pas extensibles à l'infini) et humains (difficultés de recrutement de personnels du médico-social, d'enseignants référents, d'AESH référents...) n'ont pas été et ne seront pas au rendez-vous.
- La différenciation pédagogique à-tout-va ne peut être une réponse systématique dans des classes surchargées.
- Le glissement des élèves relevant des établissements médico-sociaux vers les ULIS et des élèves des ULIS vers la classe ordinaire continuera à générer un immense mal-être des élèves et des personnels.
- La culpabilisation demeurera : des professeurs accusés par l'institution d'être incapables d'adapter leurs pratiques pédagogiques à chaque EBEP et de privilégier la compensation à l'accessibilité, et des AESH de surcompenser faisant ainsi obstacle à l'autonomie de l'ESH.

Le SNALC a toujours alerté sur les lacunes, dysfonctionnements et souffrances d'une inclusion scolaire au rabais. Il continuera à le faire en 2024/2025.

Le SNALC n'était pas demandeur des PIAL, il ne l'est pas davantage des PAS.

Le SNALC, contrairement à nos politiques, n'est jamais déconnecté de la réalité du terrain !

AED : DU HOME STAGING AU GROS ŒUVRE

Par Danielle ARNAUD, secrétaire nationale chargée des personnels contractuels

Excepté l'abandon du projet de créer un nouveau métier d'accompagnant à la réussite éducative (ARE), 2023/2024 aura été une année blanche pour les assistants d'éducation.

Si le SNALC a défendu ce renoncement, et par conséquent s'en réjouit, aucune amélioration catégorielle pour les assistants d'éducation n'aura vu le jour au cours de cette année scolaire.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée fin 2023 et l'ajout au 01/01/2024 de 5 points à leurs indices majorés - devenant respectivement 366 pour les AED en CDD et 375 pour ceux en CDI - relèvent de mesures générales de la fonction publique.

En l'occurrence, pour le SNALC, sous CDD ou sous CDI, les AED ont été les grands oubliés des « revalorisations » salariales entrées en application à la rentrée de septembre 2023... Ils n'ont même pas de grille indiciaire. Pour le SNALC, c'est une honte !

Leur nouveau cadre de gestion, toujours en cours de réécriture, n'entrera pas en application dès septembre 2024.

Pourtant, il y a urgence à disposer d'une circulaire actualisée, celle en vigueur datant de juin 2003, précisant les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération des assistants d'éducation, compte tenu des nouvelles dispositions de ces dernières années : heures supplémentaires, rupture conventionnelle et certains congés (mobilité, convenances personnelles) pour les AED CDIisés, indemnités REP et REP+...

Pour le SNALC, si cette nouvelle circulaire « cadre de gestion » parvient à clarifier et expliciter un certain nombre de dispositions législatives et réglementaires, elle ne devrait pas régler le manque de transparence de la part des académies dans leur mise en œuvre de la CDIisation des AED, ni les problèmes liés à la mobilité de ces collègues.

Il y a urgence également concernant l'arrêté relatif à l'évaluation professionnelle prévu par l'article 1 quater du [décret 2003-484 du 06/06/2003](#). Pour le SNALC, cet arrêté est essentiel pour harmoniser les modalités d'évaluation, d'autant plus que cette dernière pourrait permettre entre autres d'orienter plus objectivement la décision d'accorder ou de refuser le CDI aux AED.

Par ailleurs, la rémunération des assistants d'éducation bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'entretien professionnel et de la manière de servir.

La publication de cet arrêté est donc très attendue.

Enfin, le ministère a annoncé la fin des recrutements d'AED en préprofessionnalisation à partir de la rentrée 2024, alors qu'aucun bilan de ce dispositif depuis sa création en septembre 2019 n'a été rendu. Une fois de plus, une réforme n'a pas été évaluée qu'une autre lui succède...

Alors qu'ils sont essentiels au bon fonctionnement des établissements et apportent un soutien indispensable à l'équipe éducative, pour le SNALC, ces bricolages et rafraîchissements - en attente de finalisation - ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Le SNALC demande donc l'ouverture d'un grand chantier AED, au cours duquel il portera pour ces personnels la création d'un véritable corps, via un statut de fonctionnaire, assortie d'une réelle formation, d'une grille indiciaire et de perspectives d'évolution décentes !

NE PAS LAISSER LA LAÏCITÉ SUR LE BORD DU CHEMIN

Par Solange DE JESUS, responsable nationale chargée des principes et valeurs de la République

Année scolaire 2023-2024. Une fois de plus, le fanatisme religieux a frappé. Après l'assassinat de Samuel Paty, la perte de notre collègue Dominique Bernard ravive la plaie. L'École, lieu où la transmission des savoirs forge l'autonomie de jugement, demeure, plus que jamais, la cible des ennemis de la liberté.

Cette éducation à la liberté commence à l'école primaire, berceau des valeurs républicaines. C'est là que tous les élèves, sans distinction d'origine, de croyance, de niveau social se trouvent réunis, là qu'ils apprennent à vivre ensemble. C'est là aussi que se tissent les premières relations entre les parents et l'École, que prend forme la cohésion sociale insufflée par la laïcité.

Dans ce grand projet émancipateur, les professeurs des écoles jouent un rôle crucial. Hélas l'histoire semble se répéter et avec elle, aux mêmes maux répond encore souvent la même absence de soutien hiérarchique.

Comment expliquer en effet que, le 16 octobre dernier, le temps de concertation pourtant indispensable pour préparer la minute de silence ne leur ait pas été octroyé ? Comment justifier ce manque de considération de l'Institution envers les premiers ambassadeurs de l'école laïque ? Pour le SNALC, cette exclusion, réplique exacte de celle subie en octobre 2020, est tout aussi incompréhensible qu'inacceptable. Avec un « management » aussi médiocre, comment espérer conforter les personnels dans leur mission laïque, alors que celle-ci demande tant d'effort et de courage en ces temps troublés ?

Rappelons que les atteintes à la laïcité sont légion dans le premier degré, parfois assorties de menaces. Il est de notoriété publique que ces phénomènes n'épargnent pas non plus le second degré¹. La hiérarchie a le devoir de les combattre bien plus fermement en se tenant invariablement aux côtés des enseignants lorsque des parents manifestent dans l'École leurs particularismes et veulent y assigner leurs enfants, contrariant ainsi l'accomplissement de leur libre arbitre futur. Même chose lorsque les infractions sont le fait d'élèves : après une phase de dialogue, dont la nature n'a rien à voir avec une quelconque négociation² ou compromission, chefs d'établissement comme directeurs d'école doivent pouvoir prononcer en toute sérénité les mesures

¹ Voir à ce sujet la [note d'information n°24.04 de la DEPP](#) : *Les signalements d'incidents graves dans les écoles publiques et collèges et lycées publics et privés sous contrat en 2022-2023.*

² Le [Bulletin officiel n° 32 du 31 août 2023](#) précise que si un dialogue « doit d'abord être engagé dans un temps resserré [...] cette procédure ne saurait être une négociation, sous quelque forme que ce soit. »

disciplinaires adaptées. Qui d'autre qu'un esprit étriqué, méprisant la faculté de raisonnement sensible de la jeunesse, ne saurait comprendre qu'une sanction possède elle aussi une vertu éducative dans la formation de citoyens en devenir ?

Pourtant, des avancées notables en matière de laïcité scolaire existent. L'octroi facilité de la protection fonctionnelle aux personnels dont la fonction est remise en cause ou attaquée, en atteste. Posant enfin une règle salubre par sa clarté pour toute la communauté éducative, l'interdiction des abayas et qamis par [la note de service du 29 août 2023](#) en fait également partie. Idem pour la réécriture des [programmes d'EMC](#) qui entreront en vigueur cette rentrée : le SNALC se félicite d'y voir traités de manière continue la laïcité et ses corollaires (tels l'égalité hommes-femmes, la liberté d'expression, la question des discriminations, le droit à la vie privée, etc.) du CP à la terminale.

Quant à la commémoration des [vingt ans de la Loi du 15 mars 2004](#), elle s'est accompagnée de l'édition de [nouveaux guides](#), dont un pour toute la Fonction publique. En plus de la mise à jour des vademécums institutionnels existants sur la laïcité, citons la parution inédite d'un [guide laïcité spécifique au premier degré](#). Il apporte des réponses à des cas concrets d'infractions ainsi que des outils pour agir. Le SNALC salue cette initiative du Conseil des sages de la laïcité, même si une publication plus précoce eut été souhaitable au vu de l'urgence de la situation à l'école primaire.

Parmi les mesures annoncées à cette occasion, l'épreuve d'orale du concours interne et du 3^e concours des personnels de direction devra comporter à partir de 2025 « *l'évaluation de la capacité du candidat à incarner et garantir, dans son établissement, le respect des valeurs de la République, en particulier la laïcité.* »

Pour le SNALC, il était grand temps de revenir à un enseignement de la laïcité pour les cadres de l'Éducation nationale (comme pour toutes les autres catégories de personnels, d'ailleurs.) Celui-ci a déjà été amorcé dans la formation initiale des professeurs qui, elle aussi, comporte un volet laïcité. Il existait pourtant autrefois, avant d'être abandonné, jugé superflu. On voit avec quel résultat ! Selon un sondage de [l'Ifop pour la Licra et le droit de vivre](#) paru en 2021, 52% des lycéens sont opposés à la Loi de 2004. En outre, des infractions à la laïcité deviennent aussi le fait de certains personnels, certes minoritaires.

Car la majorité des collègues restent attachés à laïcité, inhérente à leur fonction. Certains n'hésitant pas à s'emparer de ce sujet en devenant référent laïcité en EPLE, mission définie par le Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021. Dans le second degré, notamment en lycée, il n'est pas rare toutefois que les personnels ignorent jusqu'à son existence...

Voilà pourquoi toutes ces formations et dispositifs ne doivent pas se cantonner à un prêchi-prêcha stérile. Le gouvernement doit nommer davantage de recteurs courageux, l'Institution, davantage d'inspecteurs véritablement engagés sur les questions de laïcité. Et veiller à ce que des déclarations officielles ne se résument à un vernis se craquelant à la moindre confrontation avec le réel.

Que penser par exemple de ce référent laïcité académique affirmant avec aplomb au SNALC, sous le regard complaisant de son recteur, que l'autocensure chez les professeurs n'existe pas (les enquêtes récentes démontrant le contraire avaient dû échapper à sa vigilance...) ? De cet inspecteur de mathématiques, admonestant un professeur de la discipline parce que celui-ci « perdait son temps » à parler de laïcité à ses élèves alors qu'il manifestait une volonté de les éclairer sur des problématiques concrètes en lien avec le cours (l'IPR ignorait manifestement les missions des personnels) ? De ces membres EAVR qui promettent aux personnels les interrogeant sur les suites à donner au refus d'un lycéen de suivre un enseignement – faisant au demeurant partie intégrante d'une orientation pleinement choisie - au nom de sa religion, qu'ils « reviendront » ultérieurement vers eux avec une réponse, alors que la résolution du problème ne présentait aucune difficulté légale (il suffisait d'appliquer la loi) ? À ce jour, les collègues attendent encore leur verdict...

Or, l'École a besoin de personnels convaincus, capables de promouvoir ses finalités. À cet égard, seule une réelle mixité scolaire, étendue à tous les territoires, peut créer les conditions *matérielles* d'un dépassement des communautarismes. Force est de constater que nous sommes loin du compte.

Outre cette mixité, le SNALC revendique :

- Un soutien *systématique* de la hiérarchie et sa protection *en acte* ;
- Des formations à la laïcité *de qualité*. Ces dernières sont hélas trop rares. La majorité des témoignages qui parviennent au SNALC reflètent une grande insatisfaction à ce sujet : des formations le plus souvent parcellaires, superficielles, d'où ressortent des collègues désabusés, frustrés de ne pas avoir obtenu suffisamment de réponses à des questions de terrain ;
- Une véritable reconnaissance professionnelle, en termes d'avancement et de promotion, pour les collègues s'illustrant dans la mise en œuvre des valeurs de la République ;
- Des sanctions exemplaires pour les personnels (d'un bout à l'autre de la chaîne hiérarchique) entravant la laïcité ou se dressant de façon manifeste contre son application.

Si [la circulaire de rentrée 2024](#) fait de la cohésion sociale – que promeut la laïcité - une priorité afin de « ne laisser aucun élève sur le bord du chemin », encore faut-il que l'État s'en donne les moyens. Cette responsabilité lui incombe et requiert de ne pas laisser les personnels, qui portent à bout de bras l'école laïque, sur le bord du chemin.

JO 2024 : LE FAIBLE HÉRITAGE DE L'EPS

Par Laurent BONNIN, secrétaire national chargé de l'EPS

« Paris 2024 a placé, dès la candidature, les questions d'héritage et de durabilité au cœur de son projet (...), des Jeux qui mettent plus de sport dans la vie des gens, un sport au service de l'éducation ». Parmi les 14 objectifs de l'héritage celui de « bouger plus de la maternelle à l'université » intéresse particulièrement le SNALC. Après sept années de construction du projet olympique et les jeux d'été passés, quel héritage se profile dans le système scolaire pour la rentrée et les années à venir ?

Le label Génération 2024, visant à mobiliser les établissements scolaires volontaires n'a concerné en 6 ans que 15 % des établissements primaires, secondaires et universitaires. Mis à part quelques meilleurs partages d'installations, quelques visites de sportifs et actions locales, l'ambition d'établir des liens puissants et fonctionnels entre l'École publique et le secteur sportif fédéral n'est bien souvent restée qu'au stade embryonnaire.

Des réformes ont été tentées comme les 30 min d'APQ dans le premier degré et les 2h de sport supplémentaires et optionnelles dans le second degré. Elles n'ont toujours pas dépassé le niveau de l'expérimentation. Supports de com' politique, de promotion du sport et de propagande olympique, ces activités se sont de plus surajoutées à l'EPS, octroyant aux fédérations sportives un accès concurrentiel au public scolaire, peu loyal envers cette discipline.

Enfin, les JO se sont déroulés du 26 juillet au 11 août. Au-delà des nombreuses polémiques soulevées (cérémonies, pharaonisme, instrumentalisations politiques...) ils ont globalement été un succès. L'accueil, l'organisation, la sécurité, l'enthousiasme, la majesté des sites furent au rendez-vous, ainsi que les victoires. Le pays est entré dans le top 5 des premières nations en remportant son plus grand nombre de médailles (64) et de médailles d'or (16) : un double record !

Mais pour le SNALC, à la veille des épreuves paralympiques, ces succès et le satisfecit sportif ne doivent pas faire oublier la situation alarmante de la jeunesse Française (déficits capacitaires physiologiques, sédentarité, surpoids...), aux antipodes de l'élite sportive, ni celle de l'EPS, discipline scolaire largement dégradée depuis des années (installations, moyens, horaires, programmes...). L'héritage des jeux de Paris ne peut donc consister à se reposer sur ces lauriers et à laisser en l'état cette discipline et la population scolaire.

Pour le SNALC, l'héritage scolaire des JO est bien maigre et absolument pas à la hauteur des attentes des enseignants d'EPS, largement ignorés dans ces projets. Dans les faits, à la rentrée 2024 peu de choses auront changé. Les installations indispensables au bon enseignement de l'EPS restent insuffisantes et vétustes ; la suppression de 1000 postes au CAPEPS en 10 ans n'est toujours pas comblée ; les

horaires d'enseignement d'EPS, particulièrement faibles au lycée, demeurent inchangés depuis les années 60 ; les programmes de l'EPS, sont de moins en moins physiques, sportifs et corporels.

Ainsi, en guise d'héritage des JO de Paris, il y a plus à constater la permanence d'un déficit historique, voire d'une dette en matière d'activité physique et sportive, scolaire et universitaire.

2023-2024 : UNE ANNÉE À OUBLIER POUR NOS PERSONNELS BIATSS

Par Lucien BARBOLOSI, secrétaire national chargé des personnels BIATSS

Personnels administratifs

Les occasions de se réjouir ont été bien rares.

La poursuite du déploiement d'[Op@le](#) contre l'avis quasiment unanime des utilisateurs et des OS représentatives dont le SNALC, la mise en place de RenoïRH, la création des BDE en LP avec des missions mal définies, l'extension de la GRH de proximité, ont occasionné une augmentation considérable de la charge de travail, dans les EPLE comme dans les services déconcentrés et centraux. Or, malgré ce surcroît de travail, nous avons appris, lors du CSA-MEN du 21 décembre 2023, qu'il n'y aurait pas de créations d'emplois sur les programmes 141 (postes en établissements scolaires) et 214 (postes dans les rectorats ou les DSDEN) !

Le SNU seul pourra bénéficier des largesses du ministère avec la création de postes supplémentaires à la prochaine rentrée scolaire. Pour le SNALC, ce n'est pas acceptable ; les personnels en place, toujours plus sollicités, sont au bord de la rupture. Les demandes de mutation pour échapper à Op@le explosent et les services déconcentrés se vident de leurs meilleurs éléments qui partent vers d'autres ministères en utilisant la possibilité de mutation au fil de l'eau.

Notons toutefois avec satisfaction que l'intersyndicale Op@le, dont fait partie le SNALC, a pu obtenir lors d'une audience le 26 juin dernier un aménagement du déploiement du progiciel, avec 3 vagues supplémentaires (janvier et septembre 2026 puis janvier 2027). Nous regrettons cependant que l'accord du 12 juin 2023, ouvrant la possibilité de télétravailler pour les personnels non enseignants des EPLE, ne soit toujours pas appliqué à ce jour de manière effective.

Poursuivant la revalorisation engagée suite à la signature du relevé de conclusion du 10 septembre 2021 (cosigné par le SNALC et 2 autres OS représentées au CSA-MEN), le ministère a accordé à compter du 1er janvier 2024 une augmentation de l'IFSE d'un montant de 72 € brut/mois aux AAE et de 29 € pour les SAENES. Les agents de catégorie C ne sont pas concernés ; la modicité de leurs traitements est en l'état inadmissible.

Personnels ITRF

Chez nos collègues ITRF (du MENJ), seuls ceux qui sont affectés sur des fonctions SI (systèmes d'information) auront cette année une augmentation de l'IFSE. Les autres

n'auront rien, comme en 2022. La mesure proposée s'inscrit selon l'administration dans un contexte de fortes tensions sur les métiers de la filière « SI », et prend en compte également la réorganisation territoriale des services informatiques (déploiement des services inter-académiques et régionaux). Il n'était pas possible – d'après elle – étant donné le contexte budgétaire extrêmement contraint, de revaloriser l'ensemble des collègues de la filière, sauf à faire du saupoudrage avec l'enveloppe allouée.

Le SNALC tient à attirer l'attention sur le fait que seuls 44 ATRF sont affectés en services « SI » dans toute la France, et que les milliers d'autres qui composent ce corps de catégorie C n'auront droit à rien !

Pour le SNALC, c'est inacceptable sachant que les grilles indiciaires de ces agents, même récemment modifiées (décret 2023-519 du 28 juin 2023) restent tout simplement indécentes.

Personnels infirmiers

Le SNALC est satisfait de l'octroi de 49 points d'IM pour chaque échelon des grilles de traitements des INFENES et des infirmières de l'Éducation nationale à compter du 1er mai 2024. Cela représente une augmentation de la rémunération de 191 € net /mois (voir les nouveaux tableaux de traitements dans la revue [Quinzaine universitaire n°1487](#)), équivalent de ce qui a été attribué dès octobre 2020 aux infirmières de la FPH lors du Ségur de la santé. Mais il aura fallu attendre presque 4 ans pour que le ministère mette fin à cette injustice ! Pour autant, le combat pour la reconnaissance des qualifications, de l'engagement et du niveau des responsabilités exercées par nos collègues infirmières n'est pas terminé. Ainsi, L'obtention de la grille A-type (avec la HEA comme indice brut sommital) est une revendication légitime que le SNALC va continuer de porter dans toutes les instances où il siège.

Enfin, le ministère a annoncé qu'il n'y aurait pas de revalorisation de l'IFSE pour 2024. Les crédits supplémentaires de 22 millions d'euros alloués à la santé scolaire sur le programme 230 « vie de l'élève » par l'amendement 810 repris par le gouvernement, n'étaient pas suffisants pour financer la mesure indiciaire. Il a fallu faire masse avec les sommes initialement prévues pour le réexamen triennal de l'IFSE ! Subterfuge d'autant plus difficile à accepter que les montants servis aux INFENES sont toujours plus proches de ceux servis aux personnels administratifs de catégorie B que de ceux des agents de catégorie A.

Personnels sociaux

La revalorisation indiciaire n'est toujours pas à l'ordre du jour. Les ASS et CTSS devront se satisfaire d'une augmentation de leurs indemnités d'un montant de 157 € net/mois pour les premiers et 199 € pour les seconds. Certes, ce n'est pas négligeable, mais le SNALC considère que nos ASS et CTSS n'ont pas la reconnaissance qu'ils

méritent, au regard du niveau de qualification exigé et de l'exercice de missions de plus en plus nombreuses et pénibles. Bien qu'appartenant à un corps interministériel de catégorie A depuis 2019, leur grille indiciaire n'est toujours pas celle du A-type (grille des AAE ou des professeurs certifiés). Cela a une forte incidence sur le calcul de leur pension de retraite (inférieure de 35 % à celle d'un agent de la catégorie A standard), les indemnités versées dans le cadre du RIFSEEP ne comptant que très partiellement pour la RAFF.

Médecins de l'Éducation nationale

Des réflexions et discussions sont en cours concernant la revalorisation des traitements du corps des médecins de l'Éducation nationale. Il semble que la nouvelle carrière devrait se dérouler à l'avenir sur deux grades avec une augmentation notable des indices d'entrée dans le métier. Elle se terminera en hors classe à l'indice brut sommital HEB bis probablement.

Le SNALC ne peut que se réjouir de cette prise de conscience de l'administration devant la pénurie de médecins et le manque d'attractivité, dus essentiellement au différentiel de rémunération avec les autres fonctions publiques.

Pour clore ce dossier

Enfin, pour clore ce dossier de fin d'année, vous devez savoir que le SNALC s'opposera avec la plus grande vigueur (avec d'autres OS dans l'intersyndicale récemment constituée) aux projets de **décentralisation de la santé scolaire**, et de regroupement dans un seul service des quatre corps (INFENES, ASS, médecins et PSYEN), qui revient à l'ordre du jour et qui vise à habiller la misère dans laquelle se trouve la santé scolaire dans notre pays.

Pour le SNALC, il n'est pas nécessaire de procéder à des réorganisations, mais il y a urgence à recruter les personnels de santé et sociaux (qui doivent rester fonctionnaires d'état) en nombre suffisant et à les payer à hauteur de ce qui leur est dû !

« TO BE OR NOT TO BE » PERSONNEL DE DIRECTION EN 2024 ?

Par Stéphanie HAMM, responsable nationale chargée des personnels de direction

Après des congés bien mérités, voici le temps de remettre le pied à l'étrier et de repartir pour une nouvelle année scolaire. Quoi de neuf en cette rentrée 2024-2025 ?

Au collège, dans le cadre du « choc des savoirs », des groupes de besoins seront mis en place en mathématiques et en français en classes de 6ème et de 5ème. Cette mise en œuvre sera à géométrie variable, chaque établissement adaptant le texte : ici, groupes de compétences, là, de besoins, avec un flou persistant sur la définition des termes. Dans d'autres collèges, c'est un moyen pour diminuer uniformément les effectifs, tandis que plus rarement, il s'agit de groupes de niveau. Le SNALC sera attentif à ce dossier et à l'évaluation de cette réforme.

De plus, le DNB sera réformé avec des épreuves terminales du brevet des collèges qui compteront désormais pour 60 %, afin de réaffirmer la valeur du diplôme ce qui va dans le sens souhaité par le SNALC.

Côté lycée, dans chaque département, au moins un établissement proposera, à titre expérimental, une classe de « prépa-seconde ». Cette classe devrait accueillir des élèves volontaires n'ayant pas obtenu le brevet des collèges. Les stages de fin de seconde seront également reconduits malgré un bilan très mitigé (cf. article du 7 juin [stages de fin de 2^{de}](#)). Par ailleurs, le lycée professionnel sera marqué par la suppression de certaines formations professionnelles et la réorganisation de l'année terminale. Le SNALC s'inquiète des imprécisions sur cette organisation des terminales bac pro. Naturellement, la charge et la responsabilité incomberont aux personnels de direction, sans que la hiérarchie ne se soit clairement positionnée. De même, la reculade financière sur le PACTE avec une diminution drastique du nombre de parts allouées risque de générer des tensions fortes. Il n'y a aucune continuité dans les engagements hors rcd !

Comme d'habitude, les personnels de direction se retrouvent en première ligne pour mettre en œuvre ces changements, souvent sans les moyens adéquats ni la reconnaissance nécessaire. Ils continueront d'être les coupables clairement désignés des dysfonctionnements de l'institution au gré des attermoissements des hiérarchies académiques et ministérielles.

La préparation de la rentrée reste un véritable casse-tête logistique : remplacer un temps plein par deux stagiaires mi-temps, ou un stagiaire 9h à libérer sur 2 jours imposés qui est finalement transformé au dernier moment en un TZR partagé sur 2 établissements, ... Les personnels de direction doivent constamment réorganiser et justifier des choix imposés par des textes qui semblent ignorer les réalités du terrain.

Les conditions de travail des personnels de direction se dégradent toujours et encore, entre des horaires à rallonge, des responsabilités croissantes et un manque cruel de soutien. Ce métier devient un véritable parcours du combattant où il faut sans cesse s'adapter, jongler avec les imprévus et répondre aux exigences toujours plus pressantes du système.

De plus, dans le cadre de la mobilité, les collègues découvrent souvent des logements de fonction en mauvais état : mal entretenus voire qualifiés d'insalubres, mal isolés sur le plan thermique et phonique, ces logements sont bien loin des standards attendus pour des professionnels qui consacrent déjà tant d'énergie à leur mission. Ces conditions de vie dégradées ajoutent une couche supplémentaire de difficulté à un quotidien déjà éprouvant. Le SNALC reviendra sur ce sujet dans la QU de septembre.

En 2024, être personnel de direction exige une capacité d'amnésie, beaucoup de résilience pour ne pas se laisser user par les réformes successives, demeurer un manager positif en temps de crise (crise devenue chronique !!!). D'ailleurs, faute d'un cadrage clair, d'un soutien affirmé et d'un pilotage au plus haut niveau assuré dans la continuité, notre profession est de plus en plus fragilisée. Les événements des années précédentes ont montré que les personnels de direction sont de plus en plus exposés, peu incités à l'affirmation d'un cap (on a tous en mémoire les revirements en tout genre de la crise Covid et post-covid qui amènent à construire un jour, pour mieux déconstruire le jour suivant). Les réseaux sociaux participent à la fragilisation de trop nombreux collègues livrés à la rumeur, démunis face aux dénigrement en tout genre. Le contexte politique français, marqué par des instabilités et des tensions croissantes, rend la tâche encore plus ardue.

Comme l'écrivait Albert Camus : « Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde ». Cette citation résonne particulièrement dans un environnement où les mots et les décisions de l'administration pèsent lourdement sur le quotidien des personnels de direction.

Malgré tout, le SNALC souhaite à toutes et tous une belle rentrée et une excellente année scolaire et restera à vos côtés pour défendre la profession et vous accompagner dans ces défis.

Pour une information complète, visitez **notre site** :

SNALC.fr

Tous nos **contacts** sont sur

snalc.fr/CONTACT