



snalc

de l'école au supérieur

**DOSSIER DE
PRESSE**

Rentrée 2022

SOMMAIRE

| | |
|---|-------------------------------|
| Édito : nouveau ministre, vieille politique ? | Aller page 03 |
| La crise des recrutements n'est pas conjoncturelle | Aller page 04 |
| Recrutement ou baccalauréat : de très mauvais signaux | Aller page 06 |
| Voie professionnelle | Aller page 07 |
| Point d'indice : à quand un (vrai) dégel ? | Aller page 08 |
| La rémunération des enseignants, toujours plus proche du SMIC | Aller page 13 |
| Rentrée 2022 dans le 1 ^{er} degré : l'heure n'est plus à la concertation | Aller page 18 |
| AED : <i>CDIsation</i> actée mais chantier inachevé | Aller page 19 |
| PIAL et grille indiciaire des AESH : à jeter au rebut ! | Aller page 20 |
| Conditions de travail : une rentrée « sous tension » | Aller page 22 |
| Enseignement : la judiciarisation des relations | Aller page 23 |
| Filière administrative et de santé : bilan mitigé | Aller page 24 |
| Site snalc.fr et appli | Aller page 25 |

Contact presse :

**Karim El Ouardi, président régional académie de
Montpellier**

06 43 68 52 29

President.snalcmontpellier@gmail.com

NOUVEAU MINISTRE, VIEILLE POLITIQUE ?



Dans son optique d'améliorer la qualité de vie au travail non seulement des personnels de l'Éducation nationale, mais aussi des journalistes, le SNALC a depuis quelques années supprimé sa conférence de presse de rentrée, remplacée par un dossier de presse synthétique.

En cette rentrée 2022, l'actualité du SNALC est centrée sur la crise des recrutements (et de l'Éducation nationale en général), mais aussi sur le début de quinquennat pour le nouveau ministre. On sait que c'est généralement une période de projets de réformes, qui suscitent davantage de craintes que d'espoirs.

Le SNALC, en tant qu'excellent connaisseur du système éducatif, comme vous, ne s'arrête pas à la communication institutionnelle, mais cherche à voir si nous sommes dans la droite ligne du quinquennat précédent, ou si une réelle rupture est possible.

Pour le moment, c'est plutôt la continuité qui prévaut. La mise en avant par le président de la République de l'expérimentation marseillaise (« autonomie ») ou encore les promesses de revalorisation dont une partie serait conditionnée à des missions supplémentaires (« travailler plus pour gagner plus ») montrent bien que le désarroi des personnels de l'Éducation nationale n'est ni compris, ni même entendu. Et ce n'est pas la *blablatologie* annoncée pour cet automne — avec des concertations prévues dans chaque école, collège ou lycée — qui nous rassure. Les constats sont posés depuis longtemps ; ils sont partagés, y compris par le ministre qui reconnaît de façon honnête la crise des recrutements. L'heure est à l'action rapide, et non à la perte de temps et à l'illusion des « solutions locales » et des « acteurs » alors que le problème est général et national.

L'actualité éducative promettant d'être nourrie dans les mois qui viennent, vous pouvez évidemment solliciter des rencontres bilatérales si vous souhaitez développer certains sujets.

Contact presse :

Karim El Ouardi, président régional académie de Montpellier

06 43 68 52 29

President.snalcmontpellier@gmail.com

Au plaisir d'avoir avec vous des échanges riches et argumentés, comme chaque année !

LA CRISE DES RECRUTEMENTS N'EST PAS CONJONCTURELLE

Si la modification — idiote et mal organisée — de la place du concours en fin de M2 a contribué à assécher les viviers de candidats cette année, elle est très loin d'expliquer à elle seule les 4000 postes non pourvus et les « job datings » qui ont suivi.

En effet, certaines disciplines sont structurellement déficitaires désormais dans le second degré (mathématiques, lettres classiques, allemand...), et les académies de Versailles et Créteil organisent chaque année ou presque un second concours pour les professeurs des écoles afin de sauver les meubles.

Pour le SNALC, la cause première de la crise est le manque d'attractivité du métier. Ce dernier s'explique tout d'abord par les questions salariales (perte de pouvoir d'achat, notamment en milieu et seconde partie de carrière), et ensuite par les conditions de travail (classes surchargées, incidents, réunionnisme, manque de soutien ou de considération de la part de la hiérarchie et de l'administration).

Il est à noter que non seulement le recrutement est de plus en plus difficile à faire, mais également que de plus en plus de collègues en place souhaitent partir. Les chiffres du bilan social du ministère à ce sujet sont parlants :

Voir ci-après : [Tableau 8.4](#) - Évolution des départs définitifs volontaires parmi les enseignants du public en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée (extrait du [Bilan social 2020-2021](#) du MENJS, page 302)

Le recours à des professeurs contractuels dans le second, mais aussi désormais dans le premier degré, est un révélateur de la crise. Ces collègues, dont une partie ne finira pas l'année scolaire, servent de variable d'ajustement pour sauver les apparences. Précaires, mal payés, peu ou pas formés, ils peuvent aussi être les premières victimes des réformes pédagogiques. L'an dernier à Versailles, de nombreux contractuels de mathématiques n'ont pas été renouvelés car les besoins en mathématiques avaient baissé, sans doute en lien avec la réforme du lycée général qui a tiré vers le bas le nombre d'heures de mathématiques.

Pour le SNALC, les annonces du type « pas un enseignant à moins de 2000 euros par mois » sont inefficaces. C'est le pouvoir d'achat de l'ensemble des collègues qui doit augmenter par un rattrapage salarial pour tous, sans contreparties. La revalorisation morale de la profession ne peut faire l'économie d'une revalorisation financière.

Tableau 8.4 - Évolution des départs définitifs volontaires parmi les enseignants du public en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée

| Année scolaire | ENSEMBLE | | Premier degré | | Second degré | | Stagiaires | |
|----------------|----------|------|---------------|------|--------------|------|------------|------|
| | Effectif | Taux | Effectif | Taux | Effectif | Taux | Effectif | Taux |
| 2008-2009 | 364 | 0.05 | 186 | 0.05 | 178 | 0.05 | 144 | 0.94 |
| 2009-2010 | 436 | 0.06 | 172 | 0.05 | 264 | 0.07 | 138 | 1.02 |
| 2010-2011 | 560 | 0.08 | 220 | 0.06 | 340 | 0.09 | 164 | 1.12 |
| 2011-2012 | 504 | 0.07 | 186 | 0.06 | 318 | 0.09 | 83 | 0.81 |
| 2012-2013 | 399 | 0.06 | 182 | 0.06 | 217 | 0.06 | 92 | 0.70 |
| 2013-2014 | 523 | 0.08 | 275 | 0.08 | 248 | 0.07 | 176 | 0.92 |
| 2014-2015 | 804 | 0.12 | 444 | 0.13 | 360 | 0.10 | 466 | 1.40 |
| 2015-2016 | 1 002 | 0.14 | 591 | 0.17 | 411 | 0.12 | 565 | 2.09 |
| 2016-2017 | 1 232 | 0.18 | 740 | 0.21 | 492 | 0.14 | 634 | 2.39 |
| 2017-2018 | 1 417 | 0.20 | 853 | 0.24 | 564 | 0.16 | 703 | 2.61 |
| 2018-2019 | 1 664 | 0.23 | 974 | 0.28 | 690 | 0.19 | 760 | 3.15 |
| 2019-2020 | 1 598 | 0.23 | 945 | 0.27 | 653 | 0.18 | 639 | 2.95 |
| 2020-2021 | 2 286 | 0.32 | 1 441 | 0.41 | 845 | 0.24 | 692 | 3.18 |

© DEPP

- Lecture : Parmi l'ensemble des enseignants d'un corps du premier degré en poste à la rentrée, 0,05 % ont choisi de quitter définitivement l'Éducation Nationale durant l'année scolaire 2008-2009 (soit 186 enseignants), 0,13 % en 2013-2014 (soit 444) et 0,41 % en 2020-2021 (soit 1441).
- Champ : Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation Nationale à la rentrée N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.
- Source : DEPP-MENJS, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

RECRUTEMENT OU BACCALAURÉAT : DE TRÈS MAUVAIS SIGNAUX

La fin de l'année scolaire dernière a été marquée par des polémiques autour du baccalauréat. La période estivale a, elle, connu des recrutements massifs de contractuels avec des sessions de job-dating qui ont fait couler beaucoup d'encre. Ces deux événements, pourtant distincts, témoignent d'une vision du métier d'enseignant qui est loin de satisfaire le SNALC.

Baccalauréat : la négation de la compétence d'évaluation.

Durant l'année scolaire, un premier canif avait été donné au contrat de confiance. Le contrôle continu et la mise en place du projet local d'évaluation (PLE) avait permis aux corps d'inspection et à certains chefs d'établissement – faisant fi des textes règlementaires – de pousser à plus de contrôle, d'uniformisation des pratiques. Des professeurs se retrouvaient contraints dans leurs évaluations ainsi que dans leur rythme de progression.

Partout où il a été en mesure de le faire, le SNALC a accompagné les professeurs pour que le PLE soit le moins nuisible possible et que les corps intermédiaires se bornent à ce qui était écrit dans les textes.

Mais si cet épisode avait clairement montré une volonté de déposséder les professeurs de la compétence d'évaluation, celui de la remonté massive et systématiques des notes de certaines disciplines dans plusieurs académies a enfoncé le clou de manière assez spectaculaire.

Le dopage – car il s'agit bien d'une amélioration artificielle de la performance – des résultats obtenus par les candidats est en soi très grave. Il revient à mentir à la population quant à la valeur des diplômes délivrés dans notre pays (mais est-on encore dupe ?). Il revient à mentir à la jeunesse quant à son niveau de maîtrise dans de nombreux domaines et, parfois, à l'envoyer s'écraser dans le mur des études supérieures.

Mais le message envoyé aux correcteurs, aux professeurs, est encore plus délétère. L'institution leur signifie qu'ils sont de simples exécutants et que leur avis d'experts et de professionnels ne compte pas.

VOIE PROFESSIONNELLE

La nomination de Carole Grandjean comme ministre déléguée chargée de l'Enseignement et la Formation Professionnelle ainsi que l'annonce d'une deuxième réforme successive de la voie professionnelle ne peuvent qu'entretenir nos craintes sur l'avenir des lycées professionnels et des PLP.

Cette priorité sociale, budgétaire et politique pour l'apprentissage met en grand danger la formation initiale scolaire déjà amplement vidée de son sens et de son contenu en matière de programmes, d'enseignements et d'objectifs. La transformation de la voie professionnelle a montré ses limites avec des dispositifs inadaptés et inapplicables.

La voie pro va mal : la suppression continue d'heures de pratique et la banalisation de la connaissance au profit de la théorie et de la compétence non acquise provoquent la critique vive de la voie pro. Cette dernière est qualifiée d'inefficace, n'insérant pas les jeunes, et de démotivante. Les PLP sont malmenés, épuisés et subissent des emplois du temps invivables, n'enseignant plus que des dispositifs et non leur discipline de recrutement. Cette situation de chaos justifie les choix insensés du gouvernement de prioriser l'apprentissage, de le surfinancer avec l'argent public. Mais à quel prix ? Le coût contrat explose. La taxe d'apprentissage et les crédits d'État avec les primes à l'embauche ne garantissent pas une réussite professionnelle des jeunes puisque les taux de rupture de contrats sont nombreux. Il est aisé de faire de la com en annonçant une forte augmentation de contrats d'apprentissage qui n'aboutissent que peu souvent à une embauche assurée.

Le SNALC alerte encore une fois sur cette volonté clairement identifiée de démanteler le lycée professionnel le transformant en CFA et de mettre fin au statut et au métier des PLP. Nous ne pouvons pas laisser faire.

Le SNALC exhorte les gouvernants au bon sens et à rendre à la voie pro ces mannes financières perdues dans l'apprentissage pour qu'enfin l'excellence puisse commencer à être mise en œuvre.

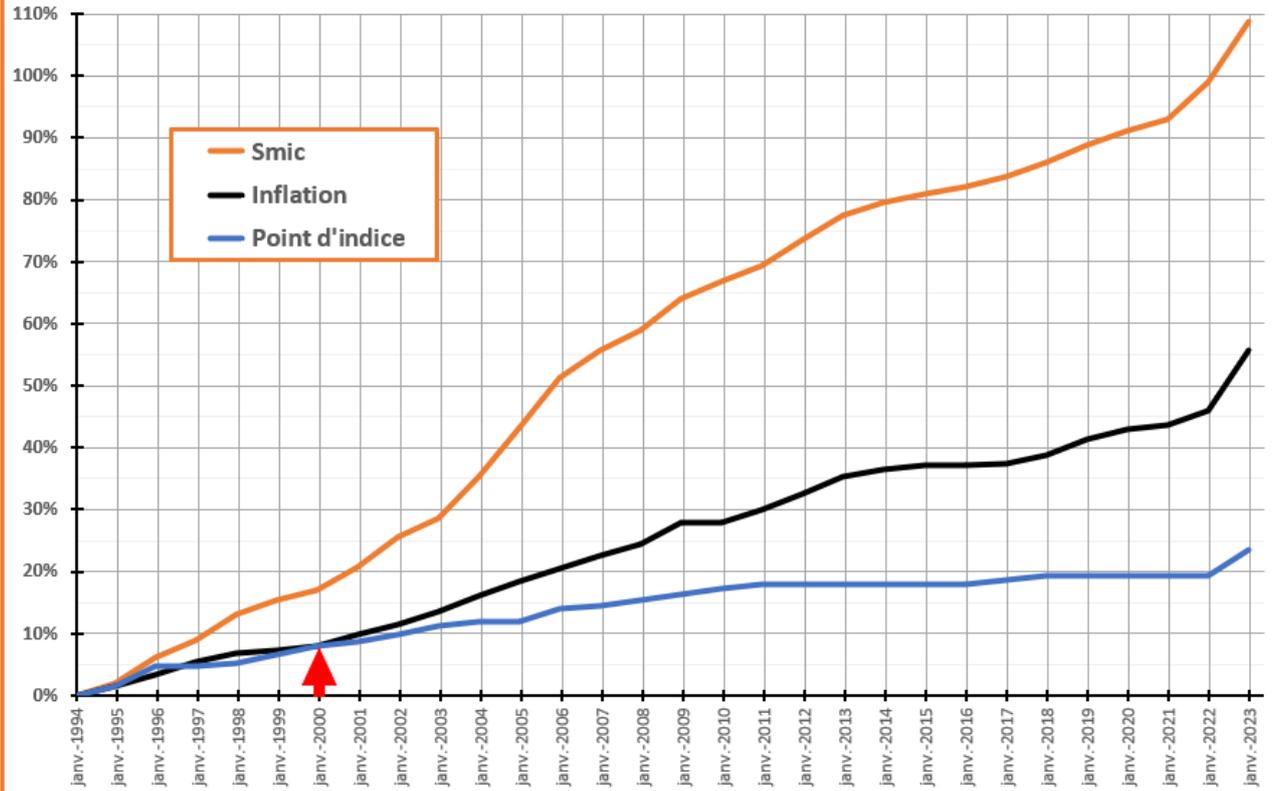
POINT D'INDICE : À QUAND UN (VRAI) DÉGEL ?

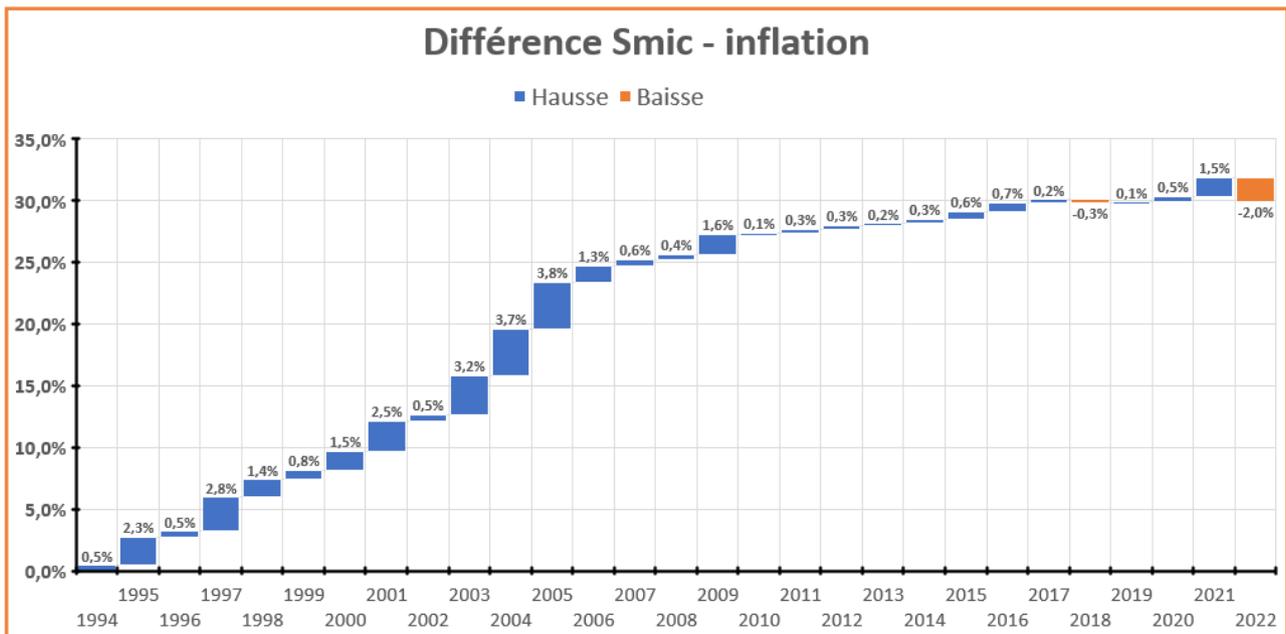
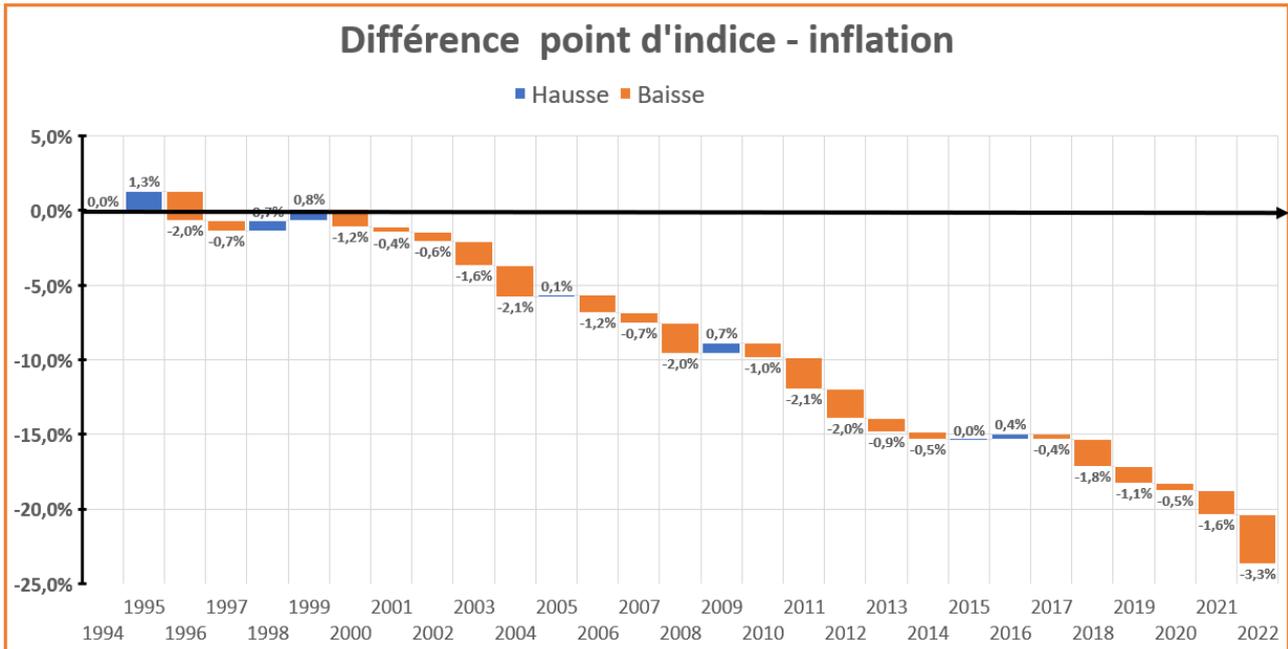
Fin juin, le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guérini, a confirmé l'augmentation de 3,5% du point d'indice, base du calcul du traitement des agents, à compter du 1/07/2022, pour une valeur annuelle de 58,2004€. Il s'est félicité ce faisant d'avoir procédé à la plus forte hausse en pourcentage depuis 37 ans.

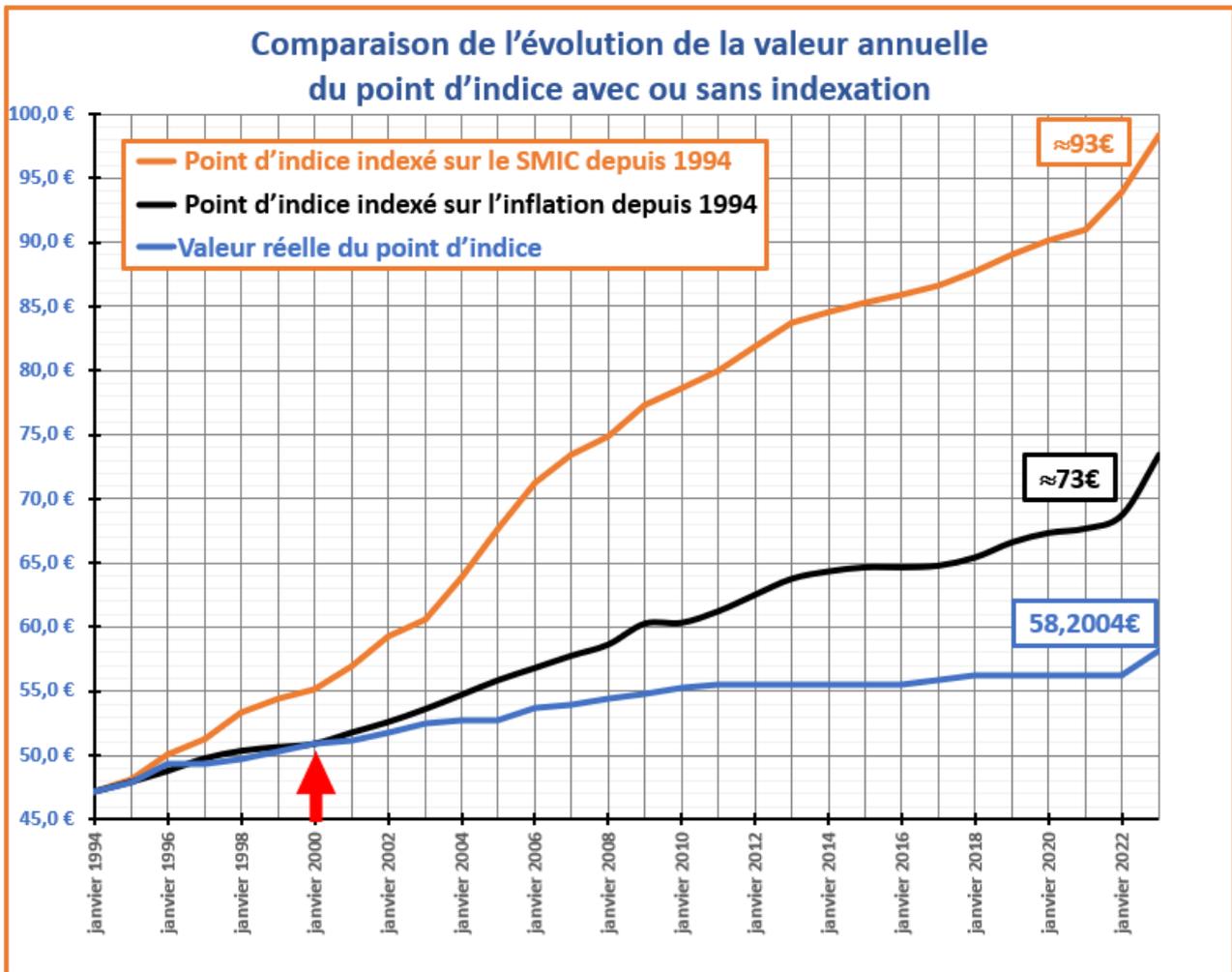
Or, cette mesure a été prise pour compenser la forte inflation actuelle, qui est déjà de près de 4% et devrait atteindre entre 7 et 10% en France pour l'année 2022. Comme on le voit, l'augmentation du point d'indice est bien inférieure à l'inflation, et n'empêche donc pas une baisse importante du pouvoir d'achat pour les agents de la fonction publique. Le ministre a par ailleurs omis de dire que c'est la 1^{re} fois que le point d'indice augmente depuis l'arrivée au pouvoir du président Macron en 2017 : la perte de pouvoir d'achat en cinq ans est en réalité bien plus sévère, puisque depuis cette date, l'inflation s'établit à près de 11%.

Mais ce décrochage est en fait continu depuis plus de 20 ans : dès le début des années 2000, l'augmentation du point d'indice, qui suivait jusque-là globalement l'inflation malgré l'abandon en 1982 de l'indexation automatique, a commencé à être bien inférieure à celle-ci. En 2010, le gouvernement de Nicolas Sarkozy a décidé de geler la valeur du point d'indice, tandis que l'inflation augmentait de 1,5% en moyenne par an. Il a fallu attendre la fin du mandat de François Hollande pour voir le point d'indice légèrement augmenter de 0,6% en juillet 2016 et en février 2017. Dès l'élection d'Emmanuel Macron en 2017, le nouveau gouvernement a à son tour cessé d'augmenter la valeur du point d'indice, jusqu'à aujourd'hui : en 12 ans, les traitements des agents de la fonction publique ont donc été gelés presque en continu, tandis que l'inflation augmentait de plus de 19 %. Ainsi, en 2022, la perte de pouvoir d'achat s'accroîtra encore dans la fonction publique : rien n'indique en effet que ce dégel ponctuel sera réitéré de sitôt, sauf peut-être en cas de nouvelle hausse brutale de l'inflation.

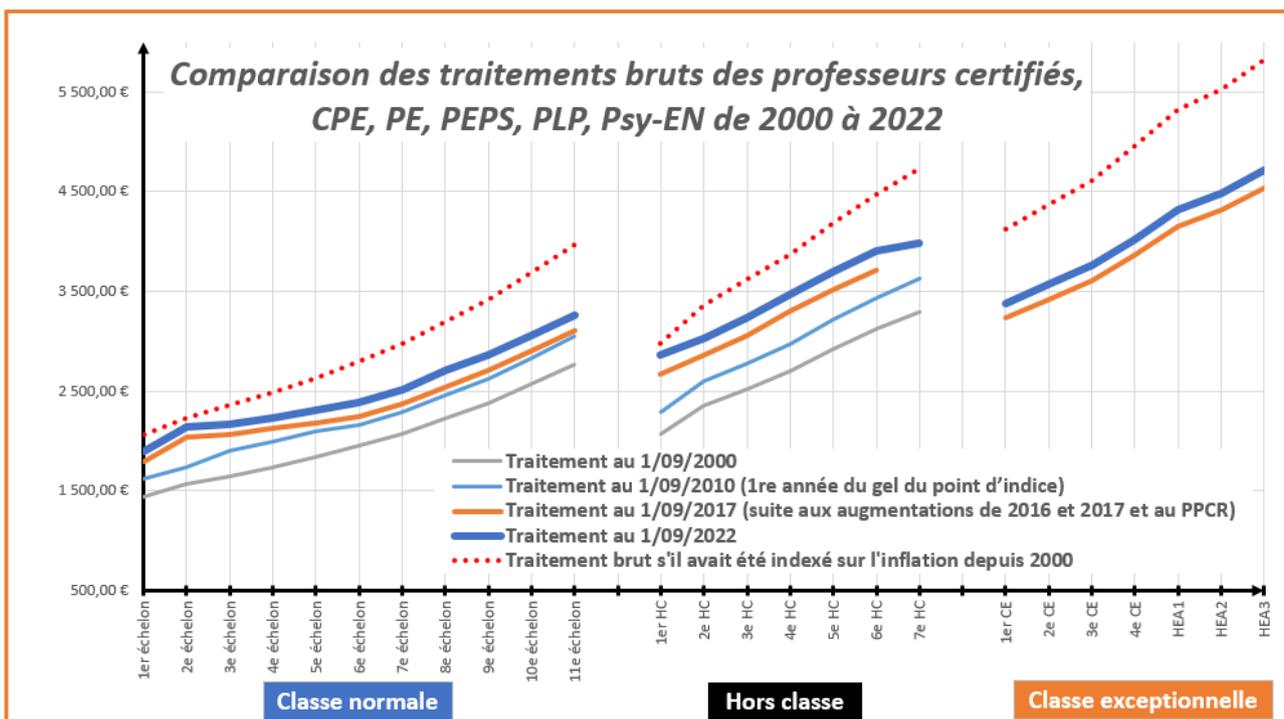
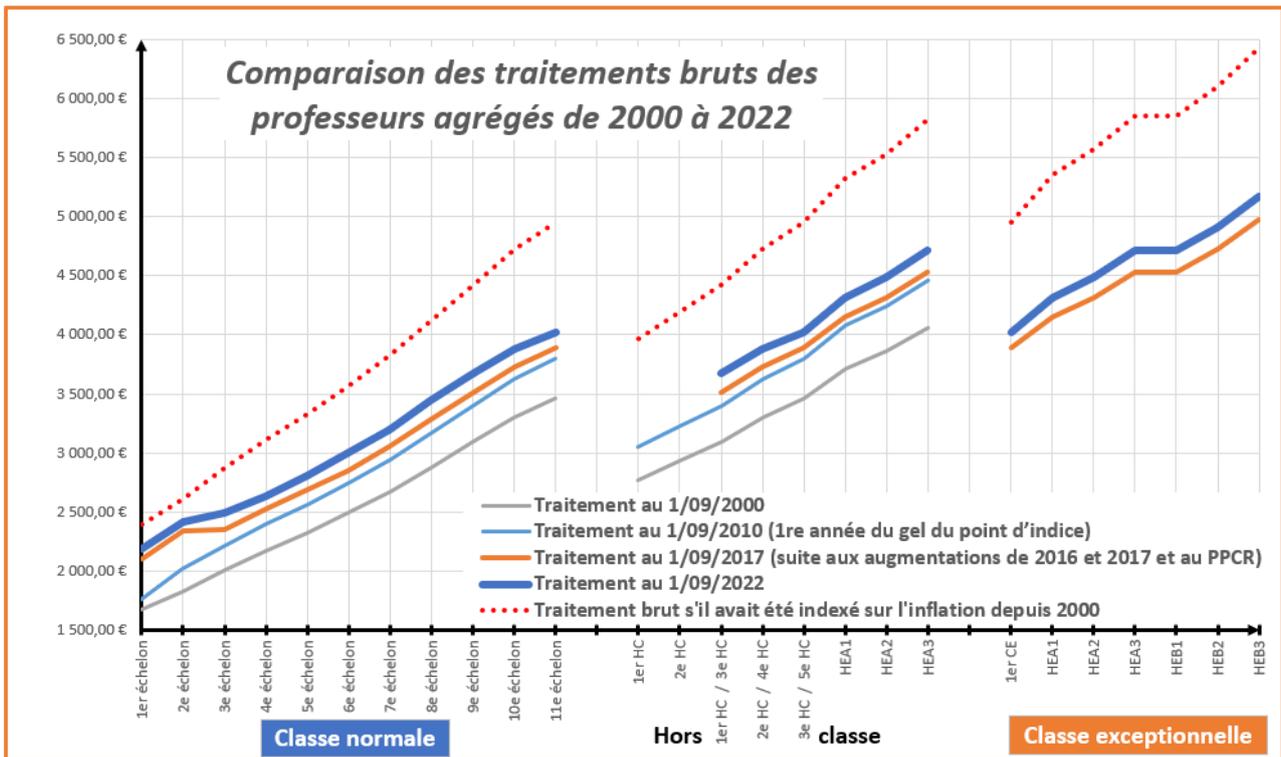
Etude comparative en % de l'évolution du SMIC, de l'inflation et du point d'indice de 1994 à 2022







Pour que les traitements des agents publics soient équivalents en 2022 à ce qu'ils étaient en 2000, il faudrait que la valeur annuelle du point d'indice soit actuellement d'environ 73€ (soit 6,0833€ par mois) ce qui impliquerait une hausse de près de 26% ! Ainsi, un professeur certifié au 11^e échelon devrait percevoir actuellement un traitement brut de près de 4000€ (au lieu de 3264€), et un agrégé de près de 5000€ (au lieu de 4025€).



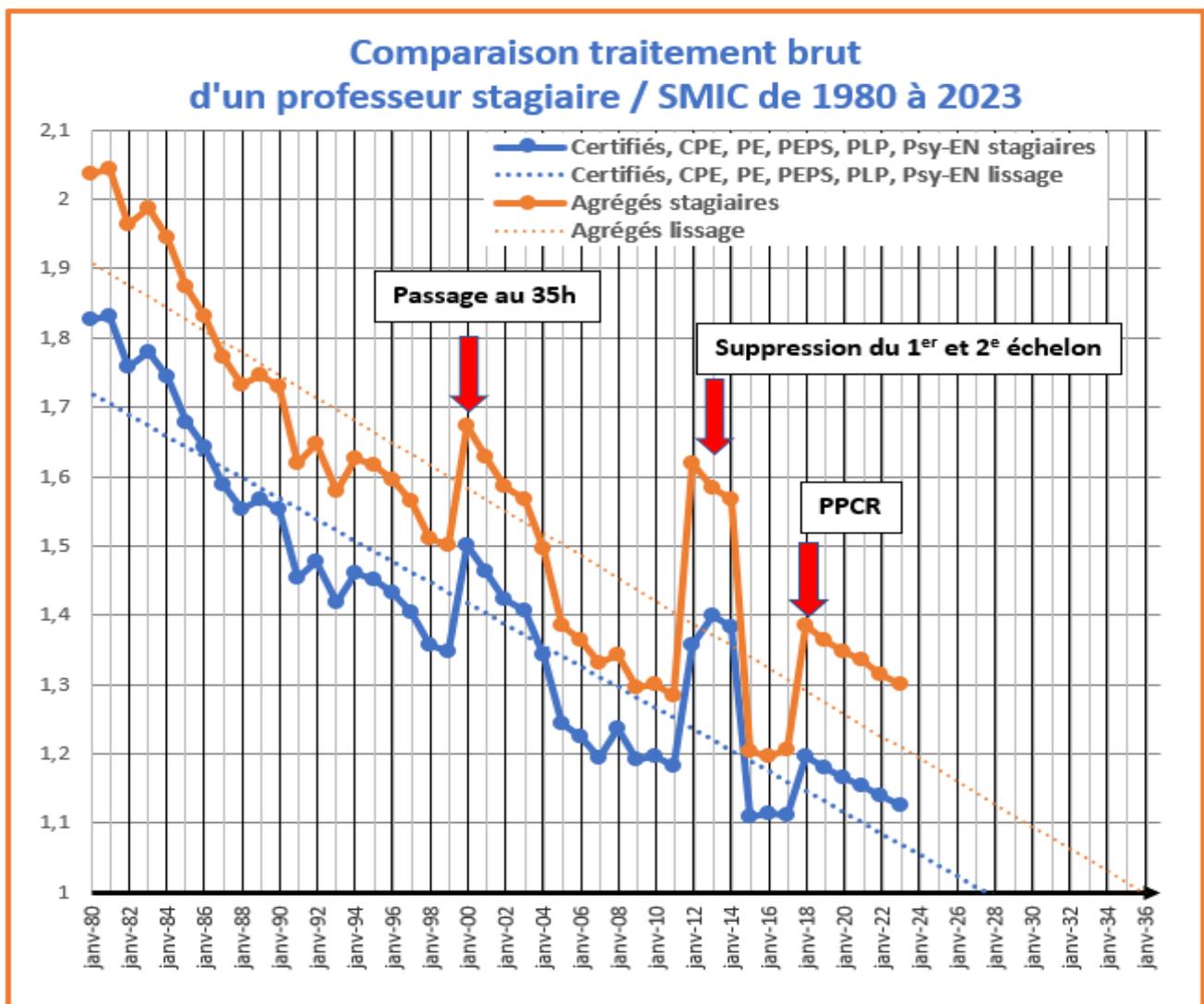
Si le budget de l'État ne pourrait certes pas assumer une telle compensation d'un coup, le gouvernement, pour mettre fin à 20 ans de perte du pouvoir d'achat, doit au moins pour commencer en finir avec la doctrine du gel du point d'indice et réindexer celui-ci sur l'inflation.

Ce dégel doit être couplé à de vraies mesures de revalorisation dédiées aux agents de l'Éducation nationale. Il s'agit de deux mesures indissociables aux yeux du SNALC, et qui font partie de ses revendications. S'il les applique, le gouvernement pourra enfin cesser de se demander comment faire pour qu'il y ait un professeur devant chaque élève et pour que les étudiants souhaitent de nouveau enseigner !

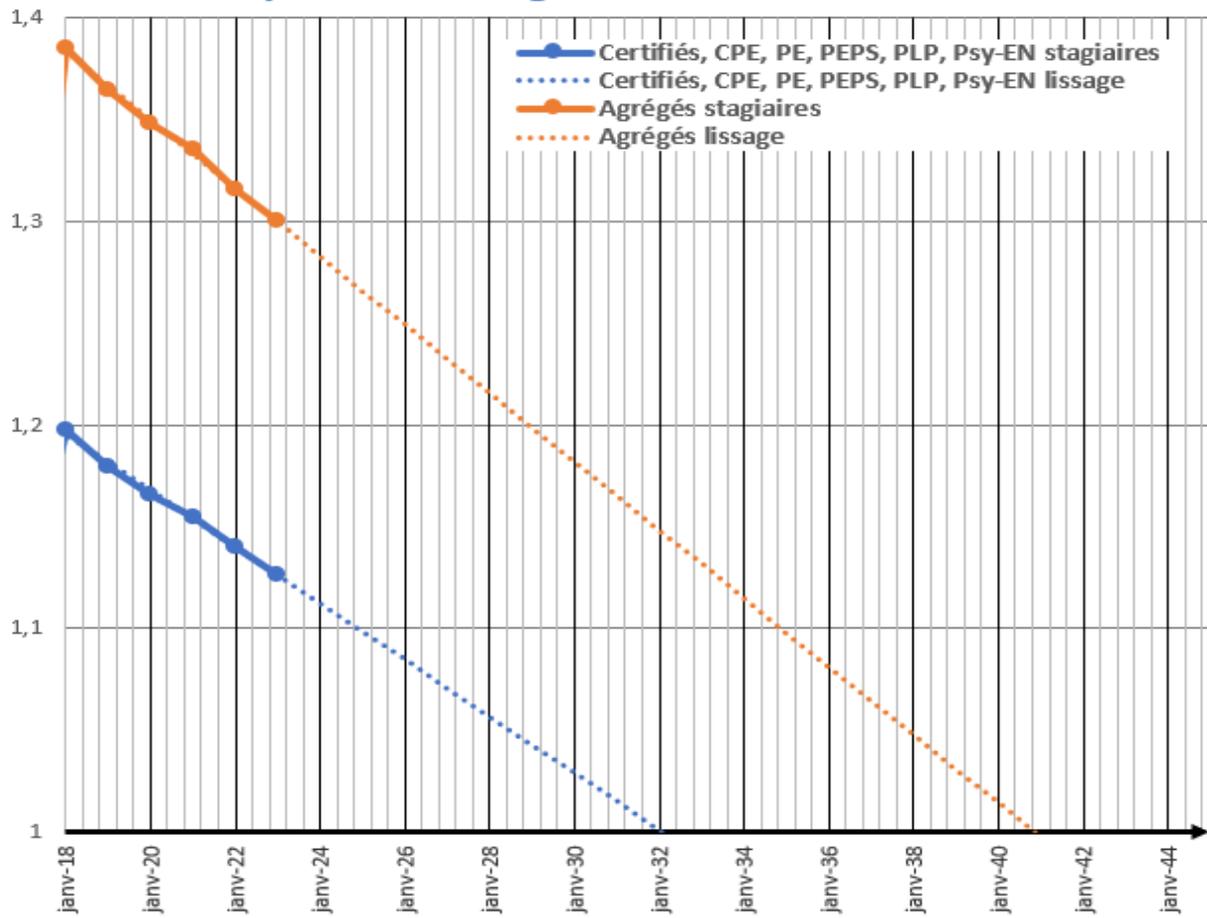
LA RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS, TOUJOURS PLUS PROCHE DU SMIC

Malgré la mastérisation, qui a vu les enseignants débutants commencer directement au 3^e échelon pendant un bref laps de temps entre 2010 et 2014, malgré les deux tranches de la prime d'attractivité (dont les stagiaires ont d'ailleurs été exclus) en 2020 et 2021, malgré les promesses réitérées d'un traitement minimum de 2000€ net, rien n'y fait. Le traitement des enseignants se rapproche de manière continue du SMIC, qui est revalorisé bien plus régulièrement et au-delà de l'inflation.

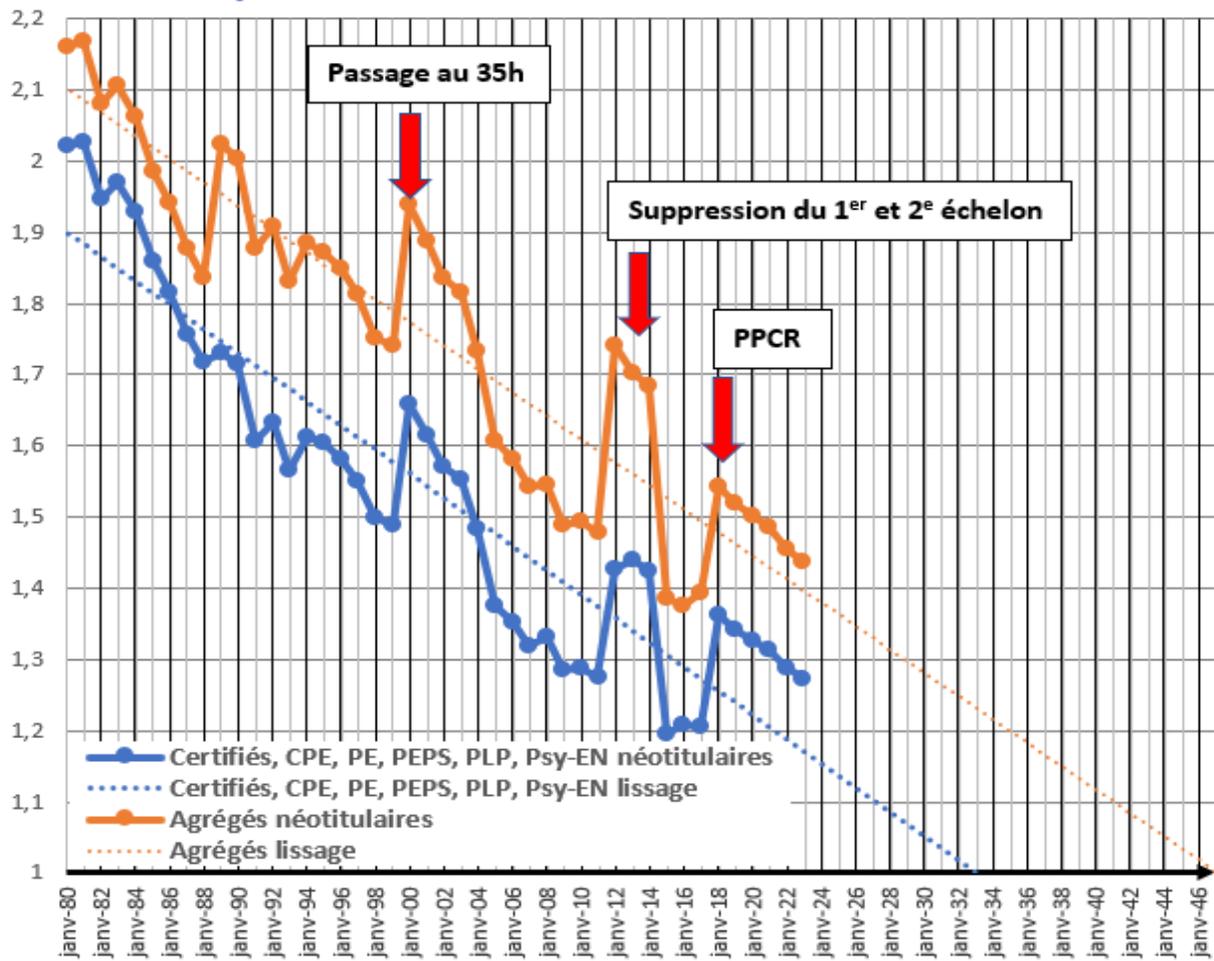
Actuellement, le traitement brut d'un professeur des écoles ou professeur certifié stagiaire, qui doit obligatoirement valider un master 2 pour enseigner, est d'à peine plus de 1,1 fois supérieur au SMIC. Un an après, il est encore de moins de 1,3 fois supérieur au SMIC. Sans véritable mesure de revalorisation, les enseignants débutants seront rémunérés au SMIC dans une vingtaine d'années.

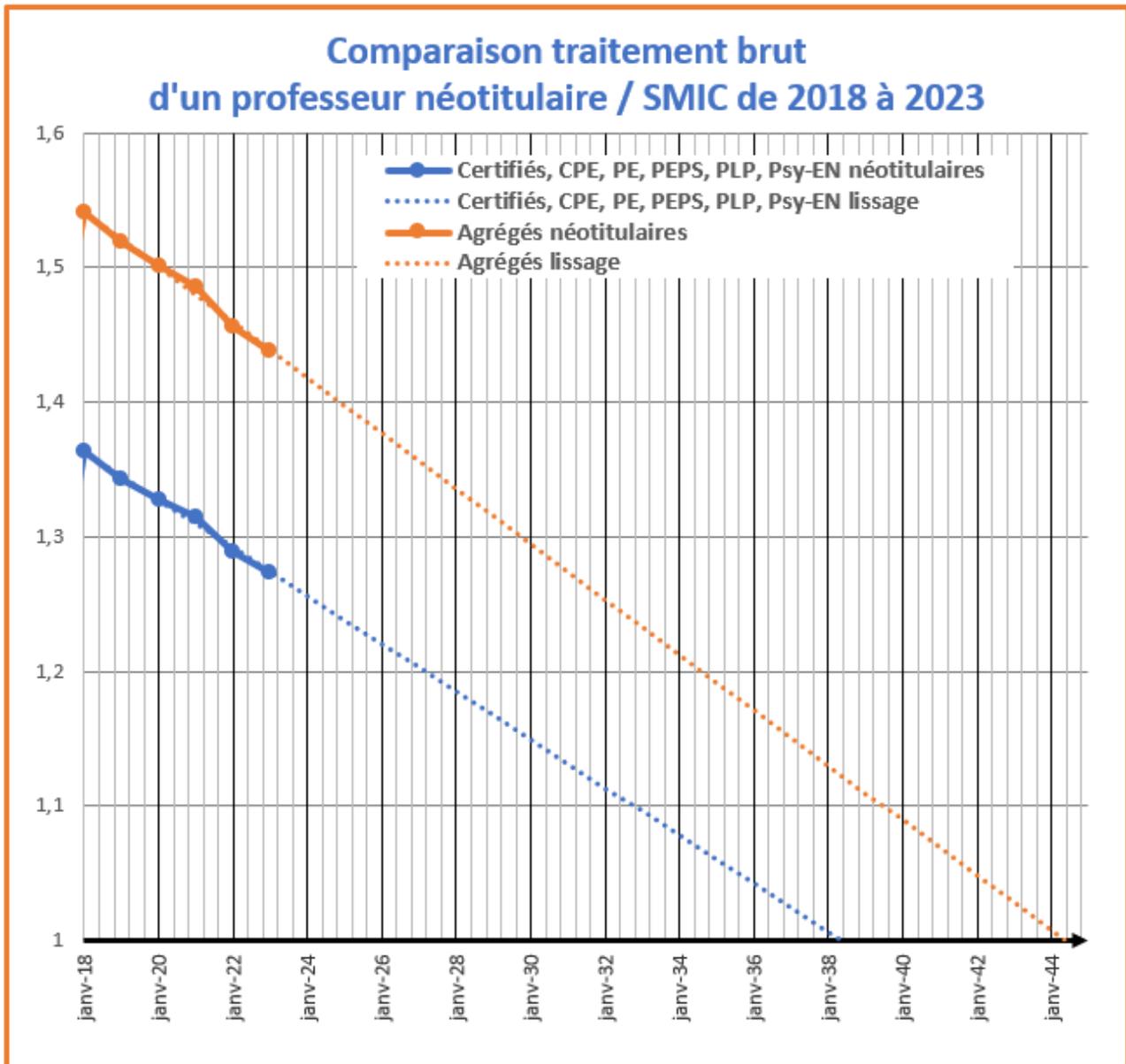


Comparaison traitement brut d'un professeur stagiaire / SMIC de 2018 à 2023

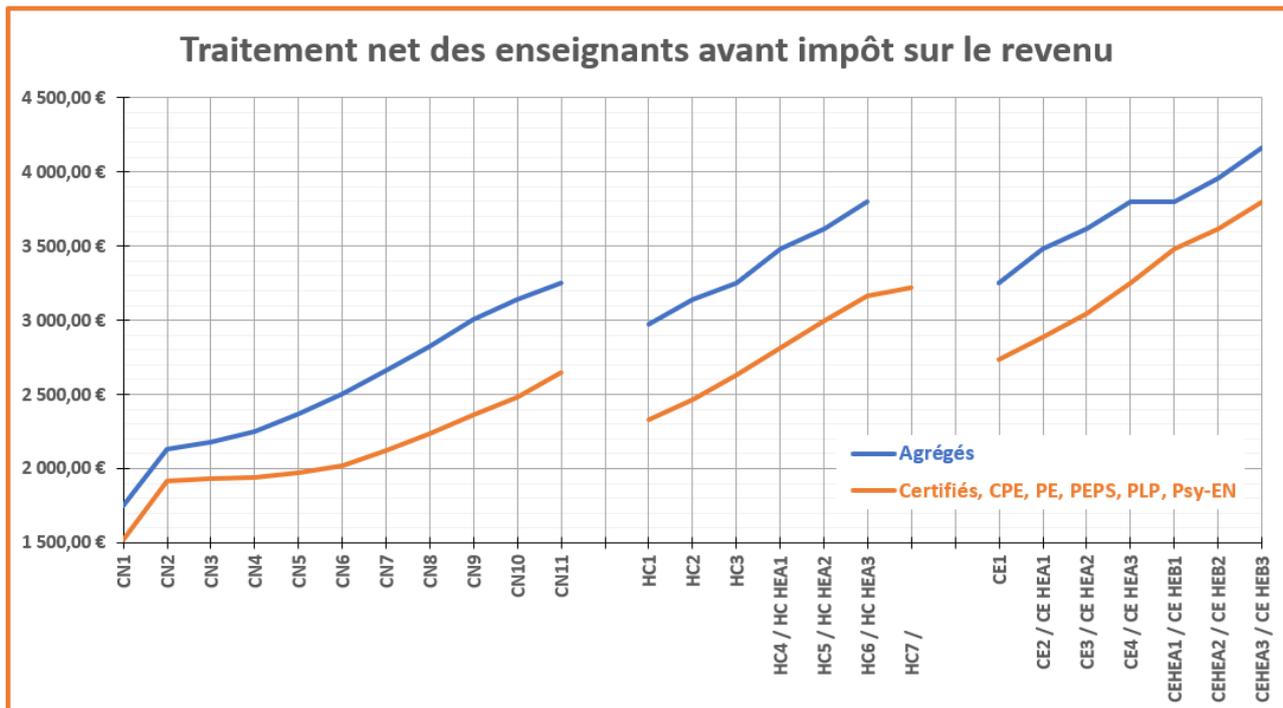


Comparaison traitement brut d'un professeur néotitulaire / SMIC de 1980 à 2022





Pire, les deux tranches dégressives de la prime d'attractivité, dite *Grenelle*, concentrées sur les débuts de carrières, ont aplati la courbe des rémunérations : non seulement les enseignants ne commencent pas avec 2000€ net par mois, mais ce n'est qu'après 8 ans et demi de carrière, à l'échelon 6, que les PE et les certifiés atteignent tout juste cette rémunération avant impôt sur le revenu (et ce après la hausse du point d'indice au 1/07 : il fallait jusque-là attendre l'échelon 7 après 11 ans et demi de carrière !).



Résultat : des rémunérations déjà peu attractives pour les débutants le sont encore moins au fur et à mesure que la carrière se déroule. Pendant ce temps, la crise du recrutement devient telle que le ministère s'apprête à organiser une nouvelle « concertation » pour trouver comment arrêter l'hémorragie. Quel étudiant à bac +5 souhaite voir sa rémunération n'augmenter que de 100€ net par mois en 7 ans d'une carrière de titulaire passés sous le seuil de 2000€ net ? Ce n'est pas en revalorisant de nouveau uniquement les débuts de carrière que le gouvernement rendra la profession de nouveau attractive.

Pour le SNALC, la solution est pourtant connue, et ne nécessite pas d'autre réflexion que celle qui doit conduire à estimer l'augmentation nécessaire du budget de l'Éducation nationale. Outre une indexation sur l'inflation, les traitements des enseignants doivent être revalorisés tout au long de leur carrière au même niveau que ceux des cadres A des autres fonctions publiques, dont le revenu mensuel net moyen est supérieur de près 1000€.

RENTRÉE 2022 DANS LE PREMIER DEGRÉ : L'HEURE N'EST PLUS À LA CONCERTATION

Les quelques interventions de notre ministre Pap Ndiaye nous alertent et nous font craindre le pire pour l'avenir de l'école.

En 2022, le professorat des écoles n'est pas le plus beau métier du monde : **les difficultés de recrutement** touchent plus que jamais le premier degré.

Comme notre niveau d'études serait « excessif » (le CRPE a pourtant été repoussé d'une année par ce même gouvernement), notre ministre remet en doute le niveau d'exigences et de compétences professionnelles que l'enseignement à nos jeunes élèves requiert et participe ainsi lui-même à **la dépréciation de notre profession**.

La rémunération des PE ne correspond pas à celle d'un cadre A et ils restent d'ailleurs classés en catégorie intermédiaire. Perte du pouvoir d'achat, déconsidération sociétale, conditions de travail dégradées, manque de soutien de la hiérarchie, augmentation du nombre d'élèves en inclusion avec des cas de plus en plus difficiles à gérer, coéducation envahissante... Et on se demande pourquoi le métier n'est plus attractif ?

En ce qui concerne **les évaluations d'école**, le SNALC y est totalement opposé. Les 108h sont déjà plus que dépassées. Les professeurs des écoles ont bien mieux à faire que s'autoévaluer et subir ensuite une enquête de satisfaction client pour parents, élèves et municipalité, dont les résultats remettront une fois de plus en doute notre professionnalité.

Les missions dévolues à l'école sont tellement conséquentes et éparpillées que **la direction d'école** en subit les conséquences. Mis à part un allègement du régime des décharges encore insuffisant, les directeurs n'ont vu aucune amélioration réelle de leurs conditions d'exercice. Leurs responsabilités sont grandissantes et leurs besoins réels restent en attente.

Les propos rassurants de notre nouveau ministre peuvent peut-être rassurer les parents d'élèves sur l'accueil de leurs enfants mais ils ne rassurent en rien les professionnels de l'éducation. Pour le SNALC, les professeurs du premier degré attendent le rattrapage salarial qui leur sont dues et des conditions d'enseignement acceptables, sans pacte, ni missions supplémentaires, ni concertations ou grands débats stériles. Redonner de l'attractivité commencera par là.

AED : CDISATION ACTÉE MAIS CHANTIER INACHEVÉ

Le [décret 2022-1140 du 9 août 2022](#) définissant les conditions dans lesquelles l'État peut conclure un CDI avec un assistant d'éducation, prévu à [l'article 10 de la loi 2022-299 du 2 mars 2022](#), été publié au [JORF du jeudi 11 août](#), pour une entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Pour le SNALC, l'accès au CDI pour les AED constitue indéniablement une avancée pour ces personnels.

En effet, le **SNALC** a toujours revendiqué le CDI pour les AED, de sa [pétition](#), à son soutien appuyé aux mobilisations massives d'AED depuis décembre 2020, jusqu'aux instances dans lesquelles il siège.

Toutefois, ce décret est loin de satisfaire toutes ses attentes.

Le SNALC se réjouit de deux dispositions du décret :

- Toute personne ayant exercé pendant 6 ans en qualité d'assistant d'éducation pourra postuler pour être recruté(e) en CDI, **quelle que soit la date à laquelle ces fonctions d'assistant d'éducation ont été effectuées.**
- Les CDI d'assistants d'éducation seront conclus par le **recteur d'académie.**

Par contre, le SNALC regrette que plusieurs dispositions du décret soient problématiques, notamment en dérogeant au droit commun (voir notre communiqué du [6 juillet](#) dernier) :

- l'entretien professionnel des AED en CDI peut être assuré, par délégation, par le conseiller principal d'éducation ou le directeur d'école ;
- le refus de l'octroi du crédit d'heures permettant de disposer du temps nécessaire à une formation universitaire ou professionnelle ;
- l'absence d'une grille de rémunération qui se traduira *in fine* par un traitement égal au SMIC (un [arrêté de rémunération](#) du 9 août 2022 définit uniquement un traitement minimum des assistants d'éducation en CDI par référence à l'indice brut 398, soit l'indice majoré 362, ce qui correspond à un brut mensuel de 1755,70€, pour un temps complet).

Enfin, les modalités de recrutement sont, pour le moment, inconnues. Si la possibilité pour une ou un AED d'être recruté(e) en CDI reste à la libre appréciation des chefs d'établissement, cela n'ira pas sans poser problème et risque d'être à l'origine d'un fort contentieux administratif dans les années à venir.

Pour conclure, le SNALC demande qu'une circulaire interprétative de ce décret soit rapidement publiée, afin que les assistant(e)s d'éducation CDI(sé)s ne subissent pas des inégalités de traitement en termes de recrutement, de mobilité, d'évaluation, de formation continue et de réévaluation d'une académie à l'autre.

De plus, une véritable réflexion devra être menée sur la nécessité de quantifier les postes d'assistants d'éducation en CDI au sein de chaque école et établissement.

PIAL ET GRILLE INDICIAIRE DES AESH : À JETER AU REBUT !

Lorsque des choses nous encombrant, sont défectueuses, négatives ou gênantes, voire parfois même nous pourrissent la vie, il faut savoir les bazarder.

Si les AESH, soutenus par le SNALC, devaient se débarrasser de ce qui ne fonctionne pas ou plus, il y aurait indéniablement et prioritairement les PIAL et leur grille indiciaire. Les PIAL apparaissent à la rentrée 2018, à titre expérimental, puis seront généralisés à la rentrée 2021, date de mise en œuvre de la nouvelle grille indiciaire des AESH, mais les deux dispositifs ne brilleront que par leur obsolescence prématurée !

En effet, le PIAL*, « *outil de gestion des ressources humaines* » par définition, a permis à E. MACRON d'inscrire l'école inclusive parmi les priorités de son premier quinquennat en sacrifiant 125 000 AESH. Ces derniers ont été la variable d'ajustement de l'inclusion, grâce à la mutualisation, devenue la norme, afin qu'aucun élève en situation de handicap ne reste sans AESH. Même si ce n'est qu'une ou deux heures d'accompagnement dans la semaine...

De plus, entre changement d'élèves en situation de handicap (parfois plusieurs fois par jour), changement d'emploi du temps (parfois plusieurs fois dans le mois), changement de lieu d'exercice (parfois plusieurs fois dans l'année), et le plus souvent sans délai minimum de prévenance, les AESH sont devenus des champions de la flexibilité, de l'adaptabilité et de la réactivité.

Le PIAL, c'est aussi un mille-feuille administratif composé de multiples interlocuteurs plus ou moins officiels avec différents degrés d'autorité (réglementaire ou non sur l'AESH) entraînant des difficultés à se positionner et à savoir à qui s'adresser en cas de besoin, compliquant *in fine* le dialogue des AESH avec l'institution.

Par ailleurs, le fonctionnement du PIAL est très souvent déshumanisé à tel point que l'on ne trouve plus de coordonnateurs PIAL, d'autant plus que la rémunération proposée pour assurer cette fonction est indigente....

Ainsi, les conditions de travail se sont considérablement dégradées, conduisant beaucoup d'AESH à affirmer que leur fonction n'a plus de sens et que leur quotidien est devenu un enfer.

Enfin, l'absence de bilan de la part du ministère sur les PIAL, alors que le SNALC a réitéré sa demande d'une évaluation à maintes reprises, en dit long sur l'efficacité de ces structures en termes d'inclusion des élèves en situation de handicap et de gestion des personnels.

Côté revalorisation salariale, les AESH n'ont pas été mieux lotis. La nouvelle grille indiciaire entrée en application le 1^{er} septembre 2021 ne cesse d'être attaquée par les augmentations successives du SMIC entraînant des hausses récurrentes de l'indice plancher, et *de facto* la disparition de l'écart indiciaire entre les premiers échelons.

Ainsi, au 1^{er} septembre 2022, l'écart entre les AESH en CDD et les AESH en CDI n'est plus que de 3 points d'indice majoré, soit une différence de rémunération brute de seulement 14,55€, pour un temps complet (très rare chez les AESH), et en tenant compte du dégel du point d'indice au 1^{er} juillet.

Pour le SNALC, l'indice minimum de la grille est nettement trop bas, d'autant plus dans un contexte très inflationniste, condamnant la quasi-totalité des AESH à un salaire correspondant au SMIC, ou plus exactement à 52 ou 62% d'un SMIC en raison des temps incomplets (ou temps partiels imposés).

Pour le SNALC, l'écart de points d'indice majoré entre chaque échelon doit être maintenu lorsqu'il y a hausse de l'indice majoré plancher, ce qui suppose une augmentation de tous les indices majorés de la grille dès que l'indice majoré minimum augmente, afin de ne pas pénaliser les AESH les plus expérimentés.

Le SNALC défend également une accélération du rythme d'avancement pour les premiers niveaux de cette grille, ainsi qu'une revalorisation de l'indemnité de fonctions particulières allouée aux AESH référents.

Pour conclure, le SNALC demande donc urgemment l'abandon des PIAL et une refonte de la grille indiciaire, car les AESH sont épuisés et paupérisés, ainsi qu'un vrai statut, soit un statut de fonctionnaire de catégorie B.

Pour le SNALC, la rentrée 2022 doit être la dernière rentrée où le fonctionnement de l'inclusion relève plus d'une école de la souffrance que d'une école de la confiance, notamment pour les AESH, piliers de l'école inclusive.

**Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé*

CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE RENTRÉE « SOUS TENSION »

La rentrée précédente ne fut pas facile, en raison du contexte sanitaire, mais aussi du fait d'un manque d'anticipation quant à son organisation (question du protocole, affectations...). Cette rentrée ne sera pas meilleure. Pire, ce que nous dénonçons depuis des années se fait de plus en plus visible. Il est d'ailleurs de plus en plus difficile, aux défenseurs de la politique éducative actuelle, de se justifier (ou d'en imputer l'entière responsabilité à des éléments extérieurs)

Nous voilà en train de subir les conséquences d'une politique de déstructuration de l'Ecole en tant que service public. La dégradation des conditions de travail (multiplication/dénaturation des missions du professeur, hausse des effectifs en classe, déconsidération économique et sociale, manque d'écoute et de protection...) fait, qu'aujourd'hui, il y a une pénurie d'enseignants. Ce phénomène n'est pas lié exclusivement à un problème conjoncturel comme on peut parfois le lire. Pour ne donner qu'un exemple significatif, il y a une baisse de 60% des candidats aux concours du CAPES, entre les années 2000 et aujourd'hui. Et des milliers de postes non pourvus pour cette rentrée. Face à cela, la solution n'est pas dans la multiplication de job-dating mais dans celle d'une revalorisation économique, sociale et humaine du métier.

Les premiers à en pâtir sont les élèves ainsi que les professeurs (stagiaires, TZR mais aussi ceux qui, en postes fixes, devront multiplier les compléments de service). Sans oublier, enfin, les collègues contractuels (notamment ceux embauchés « à la hâte ») qui bénéficient d'un accompagnement bien faible (quelques jours) face à l'ampleur de la tâche qui les attend. Qu'on ne s'étonne pas après d'une explosion des Risques Psycho Sociaux.

Nous aurions vraiment aimé que le Président de la République annonce la fin de notre déchéance plutôt que celle de l'abondance. Car abondance ne fait pas partie du vocabulaire de l'Éducation nationale. Si ce n'est pour qualifier les tâches que nous avons à accomplir et les critiques dont nous sommes souvent victimes. Au-delà des éternelles promesses de revalorisation, non tenues à ce jour, il est urgent d'agir.

C'est pourquoi, le SNALC réaffirme son engagement à lutter contre cette dégradation, à travers ses actions et ses outils, sans cesse plébiscités à l'image du dispositif exclusif de mobilité et d'accompagnement face à la souffrance au travail : [mobi-SNALC](#).

ENSEIGNEMENT : LA JUDICIARISATION DES RELATIONS

Le service juridique du SNALC traite chaque année davantage de dossiers de litiges concernant ses adhérents. Cela confirme une dégradation croissante des relations entre les enseignants et des acteurs du système éducatif.

Les relations se tendent avec les élèves et leurs parents. Aujourd'hui une remarque, un geste, une note, une sanction, mais aussi des contenus d'enseignement ou des méthodes d'apprentissage, jugés déplacés ou inopportuns, sont des sources d'incrimination des professeurs.

La politique du « pas de vagues », opérante depuis des années, casse le soutien et la défense qui dans ces situations leur sont pourtant dues par une administration qui minimise les faits, feint de ne pas voir et in fine n'effectue pas son devoir de protection.

Ainsi exposés à cette défaillance et aux critiques pouvant aller jusqu'à des dépôts abusifs de plaintes, de la diffamation, des menaces voire des agressions verbales, matérielles ou physiques, les enseignants esseulés se voient contraints de se tourner vers la justice pour faire face à ces infractions et obtenir réparation.

Les relations ne sont pas bonnes non plus avec la hiérarchie. La gestion familiale et bon enfant des établissements par d'ex pairs s'est vu progressivement remplacée par une gouvernance managériale plus agressive, individualisante et coercitive. Les pouvoirs des chefs d'établissement mais aussi des DASEN et des recteurs se sont vus renforcés tout comme leurs objectifs de rentabilité. Toujours faire plus avec moins, en vue de réduire la dette dans le cadre de la politique européenne, a contribué à mettre le système sous tension. Les cas de harcèlement, aboutissements de mises sous pression excessives, ainsi que les excès de pouvoir visant à imposer des obligations au-delà des règlements ou à rogner l'exercice de certains droits, sont les sources contentieuses de plus en plus fréquentes qui engagent l'arbitrage du juge administratif ou judiciaire.

Enfin la loi de 2019 de transformation de la fonction publique avec la suppression des CAP en matière de mobilité, d'avancement et de promotion a substitué à la transparence du dialogue collectif, l'opacité des décisions et des recours administratifs et juridiques individuels accentuant plus encore cette judiciarisation.

Un tel phénomène ne peut qu'accroître l'antipathie du système et contribuer à la crise structurelle du recrutement.

FILIÈRE ADMINISTRATIVE ET DE SANTÉ : BILAN MITIGÉ

Au cours de l'année scolaire passée, les réunions des groupes de travail se sont succédé sans relâche pour la filière administrative, les personnels infirmiers, les personnels sociaux et les médecins scolaires. Pour quels résultats ? Le ministère a répété qu'il n'était pas mandaté pour parler de revalorisations salariales, mais de revalorisations indemnitaires.

Les personnels infirmiers ont obtenu une légère revalorisation de leur I.F.S.E. et une diminution tout aussi légère de la différence entre l'indemnité des logés et des non-logés. Mais la promesse, rappelée par le SNALC, actée par le ministère de la Santé, de revalorisation indiciaire pour septembre ou janvier au plus tard, laisse notre ministère muet. Le SNALC a réclamé le versement aux personnels infirmiers et aux personnels des services sociaux du complément de traitement indemnitaire dont ont bénéficié les personnels infirmiers hospitaliers l'indemnité. Mais le ministère nous a renvoyés au vote du budget 2023 (donc pas avant novembre)

Les personnels des services sociaux arrivés récemment dans la catégorie A ont pu faire valoir leur spécificité et se plaindre que d'autres catégories de personnels les avaient progressivement marginalisées au détriment de leurs fonctions. Le SNALC a insisté une nouvelle fois sur le refus du versement de l'indemnité de REP+, et souligné qu'ils ne sont pas remboursés de leurs frais de déplacement ou à peine alors que leur rôle les fait se déplacer plusieurs fois dans la même journée. Du côté des **adjoints administratifs**, 700 d'entre eux accéderont pour commencer à la catégorie B. Les modalités d'accès seront examinées au cours d'un groupe de travail à la prochaine rentrée. À terme, les adjoints diminueront de 10 %.

Les 2 400 secrétaires d'administration adjoints gestionnaires (SAENES) ont vocation à devenir attachés d'administration. 490 d'entre eux pour commencer, en bénéficieront mais on ne sait pas encore selon quelles modalités. Les mêmes, comme les autres, bénéficieront de nouveaux taux d'IFSE.

Les attachés d'administration se voient proposer de multiples nouvelles tâches, et de nouvelles responsabilités, et de nouvelles indemnités de fonction. Les futurs nommés auront un tuteur comme les professeurs et les C.P.E. volontaires à obtenir un détachement dans le corps des attachés. Les personnels accédant à un corps de niveau supérieur pourront rester sur place, mais à la condition qu'ils aient occupé auparavant des fonctions d'un niveau supérieur.

Les adjoints d'administration (ADJAENES) seront moins nombreux d'ici 2026 : leur nombre diminuera de 10 %. Ils seront promus dans le corps des SAENES selon des modalités à définir. Comme tous les fonctionnaires, ils ont été augmentés de 3,5 % le 1er juillet 2022.

Les adjoints techniques de recherche et formation (ATRF), qu'on appelle souvent agents de laboratoire, ont fait l'objet comme les adjoints d'administration, d'une longue circulaire du 27 avril 2022. En conséquence, 500 d'entre eux pourront accéder chaque année au corps des ITRF (ingénieurs techniques de recherche et de formation) catégorie B et ce, jusqu'en 2026, soit 2 500 en tout. La première tranche en profitera dès la présente année. Et comme pour les ADJAENES, les ATRF qui en bénéficieront seront choisis parmi les candidats qui remplissent des fonctions d'un niveau supérieur à leur grade.

Contact presse :

Karim El Ouardi, président régional académie de Montpellier

06 43 68 52 29

President.snalcmontpellier@gmail.com