



Audience bilatérale SNALC-RECTRICE académie de Montpellier

29/08/2026

❖ Affectation des contractuels enseignants et CPE

Les règles de priorité d'affectation sur les blocs de moyens provisoires (BMP) et les suppléances sont affichées comme claires : TZR, contractuels en CDI, puis contractuels en CDD par ordre d'ancienneté. Pourtant, leur mise en application manque de transparence et nous avons pu constater à plusieurs reprises des entorses à l'équité de traitement entre les personnels : non-respect de l'ancienneté dans l'affectation de CDD d'une même discipline, CDI non affectés alors que des CDD le sont, etc.

Par ailleurs, nous avons constaté un manque d'information générant beaucoup de stress chez les contractuels. Nombreux sont ceux qui sont sans nouvelles de la DPE depuis juillet, alors même qu'ils figurent sur le TRM d'un établissement. Il serait souhaitable que les personnels soient informés directement de leur affectation, les établissements ne pensant pas tous à le faire dès la reprise administrative d'août.

Enfin, le SNALC constate que de nombreux contractuels arrivant à l'échéance leur permettant d'accéder au CDI voient leur affectation se prolonger ou leur situation rester en suspens jusqu'à dépasser le délai fatidique de quatre mois. Il demande que les deux mois de vacances scolaires ne soient pas pris en compte dans ce décompte, ainsi que davantage d'humanité et de souplesse dans l'attribution des CDI. Il est anormal qu'un collègue cumulant treize ans d'ancienneté ne soit pas cédé en raison de deux interruptions, l'une de quatre mois et l'autre de quatre mois et un jour.

❖ Revendications pour les personnels AESH et AED

Le SNALC ne reviendra pas sur les problématiques nationales, que ses élus portent avec vigueur au niveau ministériel : subrogation, fractionnement, statut de fonctionnaire attribué sur la base de la compétence et non du quota, déploiement des PAS, etc.

Il tient cependant à affirmer à nouveau sa conviction que la création d'une brigade AESH permettrait de résoudre nombre de problématiques liées à la stabilité et à la continuité des accompagnements. À l'heure actuelle, les AESH malades ou en congé ne sont pas remplacés ; ce sont les personnels ressources du PIAL qui doivent se redéployer pour pallier ces absences. Cette situation est un non-sens.

Nous ajouterons que le mantra de l'accessibilité plutôt que de la compensation ne nous enthousiasme pas. Les tablettes et autres outils technologiques ne remplaceront jamais l'expertise d'un accompagnement humain.

Enfin, nous rappelons que la question de la revalorisation des AED en CDI n'est toujours pas traitée, et que les critères d'attribution de ces CDI ne nous semblent pas appliqués de façon identique partout...

❖ Interdiction des téléphones portables dans les lycées

Le SNALC est favorable à la limitation de l'utilisation des téléphones portables au lycée. Il en va de la santé mentale des jeunes, dont les compétences psychosociales peuvent être affectées par un engagement croissant dans les réseaux sociaux, de la protection de l'image des agents et des usagers, ainsi que de la protection des élèves contre le cyberharcèlement, sans parler de l'équité face aux évaluations et aux examens, dans un contexte où les nouvelles technologies permettent une triche de plus en plus efficace et difficile à détecter.

Pour autant, les modalités de mise en œuvre interrogent. Il est impossible d'appliquer les interdictions et les confiscations avant la rentrée, puisque celles-ci doivent être inscrites dans le règlement intérieur, après passage préalable par le CVL et le CA. Nos élèves verront donc les règles du jeu changer en cours d'année.

Par ailleurs, l'autonomie laissée aux établissements risque, une fois encore, de conduire à un enterrement de la mesure avant même qu'elle ait pu être déployée. Faute de moyens dédiés, comment procéder concrètement ? Si les portables sont interdits dans l'établissement, qui les récupérera à l'entrée et les restituera à la sortie ? S'ils sont autorisés dans l'établissement mais pas en classe, des boîtes de dépôt sécurisées (« phone boxes ») seront-elles financées ? Ou les enseignants devront-ils pister les contrevenants et perdre de précieuses minutes de cours en cas de tentative de triche ?

Le SNALC demande une note de service accompagnant le Vademecum ministériel et précisant les modalités de contrôle du respect de la non-utilisation des appareils ainsi que les conditions de leur confiscation en cas d'infraction.

❖ Organisation des examens

• Commissions d'harmonisation

Malgré les directives ministérielles, dont l'intention était claire — mettre fin à une bienveillance exacerbée et permettre une évaluation plus conforme au niveau réel des copies —, la manière dont ont été menées nombre de commissions d'harmonisation a été problématique et parfois en désaccord avec les instructions du ministre.

Dans certaines commissions, il a été « suggéré » aux professeurs qu'il serait plus juste de modifier les notes de certains exercices, à grand renfort de statistiques, afin de corriger les effets jour 1/jour 2, mais toujours dans le sens d'une remontée de l'exercice le moins réussi, jamais dans l'autre sens, alors même que plusieurs professeurs et la logique statistique plaidaient pour une autre approche.

Pour le SNALC, si les réunions d'entente sont nécessaires afin d'assurer l'équité dans le traitement des copies, les réunions d'harmonisation ne doivent pas conduire à une pression sur les correcteurs pour atteindre une moyenne cible. Les correcteurs ne doivent pas subir de pression à la moyenne. Les effets de lot existent, et l'administration doit faire confiance à l'expertise des enseignants pour garantir la justesse de leurs corrections.

- **Suite aux deux groupes de travail de cet été**

Le ministère a accueilli favorablement plusieurs demandes du SNALC. Nous espérons que cela sera suivi d'effets sur le terrain l'an prochain, car ce n'était pas le cas cette année.

- Il faut cesser de demander aux collègues qui corrigent le baccalauréat d'assurer simultanément leurs cours. Plusieurs professeurs de collège ont été concernés dans notre académie.

- Le calendrier a été revu afin de permettre l'organisation des épreuves sur les matinées. Dans notre académie, un seul chef d'établissement a eu le courage de le faire, ce qui a entraîné pour son équipe une charge de travail supplémentaire importante.

Le SNALC salue les efforts fournis dans ce lycée, mais souhaiterait que des consignes claires émanant du rectorat soient données. Dans d'autres lycées, les collègues ont travaillé pendant des heures dans des conditions de chaleur très difficiles, sans pouvoir bénéficier de mesures pourtant possibles en matière d'aménagement du calendrier.

❖ **Gestion des températures**

Si le SNALC a accueilli avec satisfaction les deux groupes de travail ministériels consacrés à l'organisation des examens en contexte caniculaire, ce qui montre enfin une volonté d'anticiper cette problématique, il n'oublie pas pour autant les professeurs des écoles et leurs élèves, enfermés jusqu'au début du mois de juillet dans des locaux surchauffés toute la journée.

Le SNALC ne se satisfait pas d'un traitement laissé à la seule responsabilité des collectivités. L'éducation est nationale et les conditions d'enseignement ne devraient pas dépendre du portefeuille de la mairie de l'école. Nous demandons que des consignes claires en matière d'aménagement des locaux et des cours de récréation soient données : revégétalisation, auvents devant les fenêtres exposées, etc. En cas de constat de températures excessives, un plan d'adaptation des horaires de classe doit pouvoir être élaboré en concertation avec les collectivités.

❖ **Revendications du SNALC pour le premier degré**

Le SNALC souhaite rappeler les préoccupations fortes qui remontent du terrain et qui concernent directement les conditions de travail, les conditions d'exercice et les perspectives professionnelles des professeurs des écoles.

Au-delà des réformes successives et des nouvelles missions confiées aux enseignants, le constat est celui d'une dégradation continue des conditions d'exercice, alors même que les attentes institutionnelles à l'égard des personnels ne cessent de croître. Le SNALC demande que la réalité du métier soit enfin prise en compte dans les décisions de gestion et dans les choix d'organisation de l'Éducation nationale.

- **Fermures de classes : une logique comptable qui ne tient pas compte de la réalité du métier**

Le SNALC s'oppose aux fermures de classes qui conduisent à une augmentation des effectifs et à une dégradation des conditions d'enseignement, particulièrement dans un contexte où la complexité du métier de professeur des écoles n'a cessé de s'accroître.

La question ne peut en effet être réduite au seul nombre moyen d'élèves par classe. Les enseignants accueillent aujourd'hui des publics de plus en plus hétérogènes, avec notamment une présence croissante d'élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP). À cela s'ajoute la situation d'élèves en attente d'une place dans une structure ou un dispositif d'enseignement spécialisé et qui, dans l'intervalle, sont scolarisés en milieu ordinaire. Les enseignants doivent ainsi prendre en charge des situations qui nécessitent davantage de différenciation, d'adaptation pédagogique, de coordination et de suivi.

Parallèlement, les missions nouvelles ou supplémentaires se multiplient : dispositifs d'inclusion, relations avec les familles et les partenaires, réunions de concertation, suivi des élèves, projets et dispositifs institutionnels, sans que le temps de travail ni les moyens humains soient adaptés en conséquence.

Il convient également de rappeler que, contrairement à un discours parfois entendu, les effectifs des classes hors éducation prioritaire n'ont que très peu diminué sur le long terme : en 45 ans, la baisse n'est que de 2,6 élèves par classe. Cette évolution est particulièrement faible au regard de l'accroissement des exigences pesant sur les enseignants.

Pour le SNALC, il est donc indispensable de sortir d'une approche strictement arithmétique de la carte scolaire. Une classe n'est pas une simple donnée comptable : c'est une unité de travail et d'apprentissage. À effectif égal, les conditions d'exercice ne sont plus les mêmes qu'il y a plusieurs décennies.

Le SNALC demande donc que les décisions de fermeture de classes soient examinées à l'aune de la réalité des conditions d'enseignement, de la composition des classes et de la complexité des situations accueillies, et non au seul regard des projections démographiques.

- **Départementalisation du remplacement : davantage de contraintes pour les personnels**

La départementalisation du remplacement suscite également de fortes inquiétudes chez les professeurs des écoles.

Cette évolution risque d'accroître considérablement les contraintes pesant sur les personnels chargés du remplacement, en élargissant leur périmètre d'intervention et en modifiant substantiellement leurs conditions d'exercice. Le SNALC demande que les conséquences concrètes de cette organisation soient évaluées du point de vue des personnels : déplacements supplémentaires, temps de trajet, organisation personnelle et familiale, prévisibilité des affectations et nature des missions confiées.

La situation des TRZIL REP+ appelle une attention particulière. Ces collègues avaient une place clairement identifiée au sein des équipes et participaient pleinement au fonctionnement des écoles concernées. La nouvelle organisation peut remettre en cause cette intégration et modifier profondément leurs missions.

Elle peut également avoir des conséquences financières pour certains personnels, notamment lorsque la modification de leurs missions entraîne une perte de rémunération liée aux indemnités auxquelles ils pouvaient prétendre auparavant, notamment au titre de la prime REP+.

Pour le SNALC, une réorganisation administrative ne doit pas se traduire par une dégradation des conditions de travail ou une perte de rémunération pour les personnels concernés. Le syndicat demande donc des garanties précises sur le maintien des droits et sur les conditions d'affectation et d'exercice des personnels de remplacement.

- **PAS : un « nouveau service public » qui ne doit pas se construire au détriment des personnels**

Le SNALC souhaite également alerter sur la mise en place des pôles d'appui à la scolarité (PAS).

Présentés comme un « nouveau service public » destiné à mieux répondre aux besoins des élèves et à accompagner les équipes, les PAS soulèvent pourtant des interrogations importantes quant à leur fonctionnement et à leur pérennité, notamment dans la mesure où ils s'inscrivent encore dans une logique expérimentale.

Le SNALC s'interroge en particulier sur la gestion des personnels affectés à titre provisoire sur ces dispositifs. Des collègues occupent des postes dans le cadre de cette expérimentation tandis que leurs postes d'origine demeurent vacants. Ces postes ont ensuite pu être attribués à de jeunes collègues qui, eux-mêmes, ne les avaient pas sollicités dans leurs vœux.

Cette situation pose un problème de lisibilité et d'équité dans les opérations de mouvement. Elle peut donner le sentiment que la mise en place d'un nouveau dispositif se fait au détriment de la stabilité des personnels et de la transparence des affectations.

Le SNALC demande donc des éclaircissements sur le statut et l'avenir de ces postes, sur les conditions d'affectation des personnels dans les PAS et sur les conséquences de ce dispositif pour les opérations de mouvement. L'expérimentation ne doit pas devenir une source d'instabilité supplémentaire pour les personnels.

- **Mouvement : garantir une véritable prise en compte des vœux et des situations familiales**

Le mouvement reste une source majeure de mécontentement et d'incompréhension pour de nombreux professeurs des écoles, notamment pour les jeunes collègues.

Le SNALC constate encore de nombreuses situations dans lesquelles des personnels se retrouvent affectés sur des postes ou dans des secteurs qu'ils n'avaient pas demandés. Cette situation est particulièrement difficile à vivre pour les collègues en début de carrière, qui peuvent avoir le sentiment de ne disposer d'aucune réelle maîtrise de leur affectation.

Le syndicat souhaite également attirer l'attention sur certaines situations dans lesquelles les règles de mobilité et de rapprochement de conjoint produisent des effets particulièrement difficiles à comprendre.

Nous pouvons notamment citer le cas d'une collègue qui n'a pas obtenu le Gard lors du mouvement interdépartemental et qui ne peut ensuite bénéficier, dans l'Hérault, des points liés au rapprochement de conjoint au motif que son conjoint travaille dans le Gard.

Ce type de situation illustre les limites d'un système dans lequel les règles successives de mobilité peuvent aboutir à des situations paradoxales : une collègue ne peut rejoindre le département où travaille son conjoint et ne peut, dans son département d'affectation, faire valoir cette situation familiale dans les conditions qu'elle aurait pu légitimement espérer.

Le SNALC demande donc une réflexion sur les mécanismes de mobilité afin de mieux prendre en compte les situations familiales réelles et d'éviter que des règles administratives successives ne conduisent à des situations humainement incompréhensibles.

- **Rupture conventionnelle : sécuriser les droits des personnels qui ont engagé une démarche**

Le SNALC souhaite également évoquer la question de la rupture conventionnelle. Le gouvernement a tardé à publier le décret d'application permettant de sécuriser le dispositif, alors même que des agents avaient déjà engagé des démarches et pouvaient légitimement attendre une réponse de l'administration.

Le SNALC alerte sur la situation des collègues qui ont formulé une demande dans ce contexte d'incertitude réglementaire. Les personnels ne doivent pas être pénalisés par les délais de publication des textes ni par les hésitations de l'administration.

Le syndicat demande donc que les situations des agents ayant engagé une démarche soient examinées avec bienveillance et que des réponses claires leur soient apportées dans les meilleurs délais. La mobilité professionnelle et le choix de quitter l'Éducation nationale doivent pouvoir s'exercer dans un cadre lisible, sécurisé et respectueux des personnels.

- **Image des professeurs des écoles et « prof bashing » : mettre fin à une présentation caricaturale du métier**

Enfin, le SNALC souhaite aborder une question plus générale, mais qui a des conséquences très concrètes sur la reconnaissance du métier : l'image des enseignants dans les médias et dans le débat public.

La publication récurrente du « salaire moyen des enseignants » participe à une présentation extrêmement réductrice de la réalité du métier. Sans rappeler suffisamment les niveaux de rémunération selon l'ancienneté, les missions exercées, les heures supplémentaires ou les différences entre les corps et les situations individuelles, ces chiffres peuvent donner l'impression que les enseignants bénéficient de rémunérations particulièrement élevées.

Cette communication contribue à alimenter l'idée d'une profession privilégiée, voire de « nantis », alors même que les personnels connaissent depuis des années une dégradation de leur pouvoir d'achat et que les revendications salariales demeurent pleinement légitimes.

Le SNALC souhaite donc s'insurger contre ce nouvel épisode de « prof bashing ». Les enseignants ne demandent pas des privilèges : ils demandent une rémunération et des conditions de travail à la hauteur des responsabilités qui leur sont confiées.

La reconnaissance de la profession passe aussi par la manière dont l'institution et les pouvoirs publics parlent de ses personnels. Il serait pour le moins souhaitable que le discours public rende compte de la réalité du métier plutôt que de contribuer à opposer les enseignants au reste de la population.

À travers ces différents sujets, le SNALC souhaite rappeler une exigence simple : les politiques éducatives ne peuvent être pensées indépendamment de leurs conséquences sur les personnels qui les mettent en œuvre.

Fermetures de classes, réorganisation du remplacement, expérimentation des PAS, règles de mouvement, mobilité professionnelle ou encore image des enseignants : derrière chacune de ces questions se trouvent des collègues confrontés quotidiennement à des contraintes croissantes.

Le SNALC demande que les personnels soient davantage entendus dans les décisions qui concernent leur métier et que les réorganisations successives ne se traduisent ni par une dégradation de leurs conditions de travail, ni par une perte de leurs droits ou de leur rémunération.

Le SNALC restera particulièrement vigilant sur ces différents dossiers et demande à l'académie des réponses concrètes, des garanties pour les personnels et une véritable prise en compte de la réalité du premier degré.

❖ **Revendications pour les personnels ATSS**

Le SNALC Montpellier souhaite attirer votre attention sur plusieurs situations qui suscitent aujourd'hui une vive inquiétude concernant les conditions de travail, le climat social et la qualité du dialogue avec les personnels administratifs.

- **La multiplication des conflits entre secrétaires généraux d'EPL et chefs d'établissement**

Nous constatons une augmentation préoccupante des situations de tension et de conflit entre les secrétaires généraux d'EPL et les chefs d'établissement.

Dans plusieurs situations, le SNALC Montpellier est amené à intervenir, à la demande des collègues, dans une démarche de médiation afin de contribuer à désamorcer les tensions et à rétablir un dialogue professionnel. Si nous assumons pleinement notre rôle d'organisation syndicale dans l'accompagnement et la défense des personnels administratifs, nous ne pouvons toutefois considérer comme normale la multiplication de ces situations.

Ces conflits ont des conséquences très concrètes sur les conditions de travail des personnels concernés, mais également sur le fonctionnement et le climat général des établissements.

Bien entendu, en tant que syndicat responsable, nous savons que les tensions existent dans les deux sens. De nombreux chefs d'établissement souffrent également de ces situations. C'est pourquoi le SNALC ne cesse de demander la mise en place d'un groupe de travail afin de permettre à chacun de travailler en bonne intelligence, dans le respect des domaines de compétence et des prérogatives de chacun : budget, pilotage, signatures, etc.

- **Les relations entre les secrétaires généraux d'EPL et le Conseil départemental de l'Hérault**

Une autre problématique particulièrement préoccupante concerne les relations entre certains secrétaires généraux d'EPL et le Conseil départemental de l'Hérault.

Des collègues ont été convoqués par les services du rectorat à la suite de signalements effectués par le CD34, notamment concernant des problématiques liées au management des personnels techniques.

Cette situation soulève de nombreuses interrogations. Assistons-nous à une évolution, voire à une dérive, des modalités d'application de la loi 3DS ? Le SNALC Montpellier demande que cette question puisse être clairement posée et qu'un cadre précis soit rappelé concernant les responsabilités respectives de chacun.

Nous sommes particulièrement inquiets de la manière dont ces procédures sont vécues par les collègues concernés. Certains nous font part d'un sentiment de mise en cause professionnelle et d'un réel mal-être, avec des conséquences importantes sur leurs conditions de travail.

Le SNALC Montpellier continuera de solliciter le Conseil départemental sur cette question. Les personnels de l'État ne doivent pas être placés sous une tutelle départementale et doivent, à ce titre, être protégés et défendus par leur administration.

Nous rappelons également que le SNALC Montpellier avait été reçu en audience par la Région Occitanie en mars dernier, dans le cadre de tensions rencontrées entre les secrétaires généraux des lycées et les services de la Région. Cette audience avait permis d'établir un dialogue constructif et de contribuer à l'apaisement de la situation, notamment en apportant des réponses à plusieurs problématiques soulevées par les secrétaires généraux. Nous considérons que cette démarche de dialogue doit pouvoir être reproduite avec l'ensemble des acteurs concernés.

- **La situation au sein de la DEC : une dégradation du climat social qui nous alerte**

Enfin, le SNALC Montpellier souhaite faire part de son inquiétude concernant le climat social et les conditions de travail au sein de la DEC.

De nombreux agents qui y exercent nous font régulièrement remonter des difficultés de fonctionnement au quotidien, une dégradation des relations de travail et un mal-être qui semble désormais durablement installé.

Les situations d'arrêts maladie et les demandes de mutation qui nous sont signalées constituent, à nos yeux, des signaux d'alerte qui ne peuvent être ignorés.

Au-delà des situations individuelles, c'est bien la question du bien-être au travail, de la prévention des risques psychosociaux et des conditions d'exercice des missions qui est posée.

[Le SNALC Montpellier demande donc que ces trois sujets puissent faire l'objet d'un véritable dialogue social, permettant d'identifier les causes des difficultés rencontrées et, surtout, de mettre en place des mesures concrètes pour y remédier.](#)

Notre organisation syndicale entend rester pleinement mobilisée sur ces questions. Notre objectif n'est pas d'alimenter les tensions, mais bien de défendre les personnels, de faire remonter leurs difficultés et de contribuer à la recherche de solutions pérennes.

Nous souhaitons pouvoir échanger avec vous sur ces différents points et connaître les mesures qui pourraient être envisagées afin de restaurer un climat de confiance et d'améliorer les conditions de travail des personnels concernés.

❖ Revendications du SNALC concernant les personnels de direction

Au nom du SNALC de l'académie de Montpellier, nous tenons à porter à votre connaissance la réalité du terrain, celle que vivent les personnels de direction de votre académie. Une réalité parfois bien éloignée des circulaires et des discours officiels.

Soyons clairs : la rentrée ne se prépare pas le 25 août ! Pourtant, l'institution semble parfois l'oublier, reportant systématiquement sur les équipes de direction la responsabilité de dysfonctionnements de gestion dont elles ne sont pas responsables.

Nous tenons à dénoncer fermement plusieurs dérives inacceptables.

- **Le mépris du calendrier et la violence de la gestion RH**

Comment concevoir qu'au 21 juillet, la nomination des BMP et autres contractuels ne soit toujours pas finalisée ? C'est mettre délibérément en difficulté les personnels de direction chargés de l'élaboration des emplois du temps.

Pire encore, nous subissons des nominations intempestives de personnels rattachés, sans aucune concertation préalable avec les établissements, alors même que la répartition des services est déjà actée.

Le rectorat se décharge ainsi de ses responsabilités en catimini : nous découvrons ces modifications au détour d'un simple message automatique indiquant que le TRM a été mis à jour. C'est ensuite au personnel de direction d'assumer une gestion des ressources humaines délicate, voire humainement et psychologiquement éprouvante.

C'est le personnel de direction — et non le rectorat — qui doit annoncer à des contractuels en CDD, installés sur leur poste depuis de très nombreuses années, qu'ils vont se retrouver au chômage. C'est inadmissible.

- **Le pilotage à vue et l'asphyxie par les injonctions**

Le pilotage de nos établissements est devenu impossible. Au 20 juillet, la totalité des pactes n'était pas délivrée. Comment peut-on envisager et planifier sereinement les actions correspondantes, notamment le dispositif Devoirs faits ?

On nous presse de toutes parts, dès février, pour que les services ministériels soient validés à la minute. En revanche, il n'y a aucune considération pour les personnels en établissement ou en DSDEN, qui subissent le calendrier imposé.

Nous sommes submergés par une avalanche d'injonctions : EVARS, pHARe, Educfi, EducDroit, Évalang, ASSR, PIX... Toutes ces réformes et tous ces dispositifs nous sont imposés sans les moyens humains, financiers ou de formations indispensables.

- **Des établissements démunis face à l'insécurité**

Nous ne comptons plus les établissements de l'académie où les équipes d'encadrement ne sont pas au complet : pas de CPE, pas de secrétaire, pas de secrétaire général, des AED malades et non remplacés...

Qui compense l'absence de ces personnels indispensables ? Le personnel de direction. On exige d'un même chef d'établissement qu'il pallie toutes les carences du système, tout en restant le garant absolu de la sécurité des personnels et des biens. Cette équation est devenue impossible.

- **L'opacité totale de la rémunération au mérite**

Tout cela est exigé de nous dans « la joie et la bonne humeur », mais surtout sans aucune reconnaissance. Le système indemnitaire est devenu d'une injustice flagrante. Les modalités d'attribution du CIA sont d'une opacité totale. Nous faisons face à des aberrations intolérables, où des adjoints perçoivent des CIA plus élevés que leurs chefs.

Pour illustrer cette aberration, le cas de collègues ayant onze ans d'ancienneté en tant que personnels de direction, dont cinq ans comme chefs, et qui voient leur CIA stagner indéfiniment au même niveau, n'est pas isolé. Le fonctionnement de la hors-classe et du CIA est une nébuleuse que nous ne pouvons plus accepter.

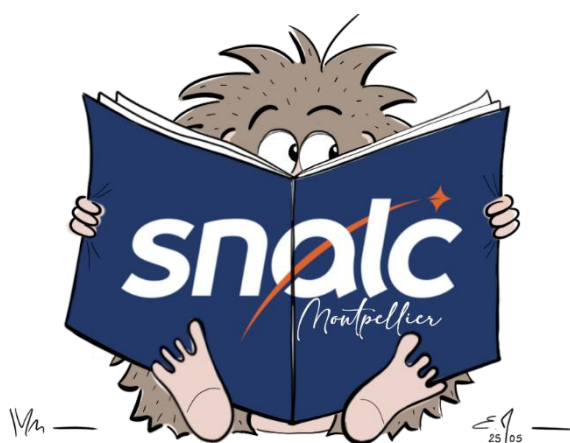
- **Les revendications urgentes du SNALC**

Face à ce constat, le SNALC demande de votre part des engagements fermes et immédiats :

- la garantie de la nomination de la totalité des moyens humains au 10 juillet au plus tard, ainsi qu'une réelle concertation avec les établissements avant toute modification de structure ;
- la garantie de la notification de l'ensemble des moyens financiers avant la fin de l'année scolaire, en juin, afin de permettre d'anticiper la rentrée ;
- la publication d'une grille d'attribution claire, transparente et équitable pour le CIA, mettant fin aux injustices entre chefs et adjoints ;
- la mise en place de procédures simplifiées et rapides pour le remplacement immédiat des personnels administratifs en établissement.

Madame la Rectrice, les personnels de direction de l'académie de Montpellier s'épuisent à maintenir à flot un système défaillant. Le SNALC vous demande de passer des injonctions aux actes, en matière de protection et de considération des personnels.

Nous vous remercions de votre écoute.





Compte-rendu d'audience

SNALC – Rectorat de Montpellier

28.08.2026

1. Propos introductif et climat social

Le **SNALC** rappelle son positionnement **respectueux des personnes et de l'institution**, se démarquant de pratiques d'autres organisations syndicales (moqueries sur les réseaux sociaux, distribution de drapeaux à des mineurs lors de manifestations). Le syndicat annonce un **préavis de grève** couvrant de septembre à juillet pour permettre aux collègues de mener des actions locales et légales notamment contre le *prof-bashing* et les conditions salariales de tous les personnels.

Remerciements : Le **SNALC** remercie la Rectrice et le DASEN34 pour leur gestion du dossier **Jules Guesde**, estimant que cela a permis de ramener l'ordre et de poser le sujet des smartphones, à tous les niveaux de décision.

2. Second degré

Affectation des contractuels :

- **Anomalies constatées** : Non-respect de l'ordre d'affectation (TZR > CDI > CDD par ancienneté). Des contractuels en CDI ne sont pas affectés tandis que des CDD le sont, créant un **sentiment d'injustice et de favoritisme**.
- **Demande** : Meilleure information des contractuels par la DPE dès le positionnement sur un poste afin d'éviter la panique et la surcharge de travail.
- **Cédésation** : Des refus de CDI sont constatés pour quelques jours de carence (exemple : interruption de **4 mois** et 1 jour). Le **SNALC** demande un traitement plus individualisé pour les contractuels fidélisés.

L'administration est d'accord pour respecter ces règles, mais parfois c'est difficile avec la dynamique de remontée des postes, parfois il y a aussi intervention de l'inspection pour faire de l'adaptation poste-profil...

AED en CDI :

- La revalorisation salariale est bloquée. Le **SNALC** trouve **anormal** de laisser des agents sans perspective d'évolution salariale alors que l'inflation progresse.

L'administration répond que la revalorisation est une possibilité, pas une obligation, et qu'elle ne fait que suivre les instructions ministérielles. Il a été demandé aux rectorats qui avaient commencé la revalorisation de stopper les opérations.

AESH et PIAL :

- Demande de création d'un **pool d'AESH brigade** pour le remplacement, plutôt que de déshabiller Pierre pour habiller Paul au sein des PIAL et PAS, méthode jugée **délétère** et source de déstabilisation des structures et des élèves.

L'administration entend, mais estime qu'il serait difficile de réserver des AESH pour le remplacement alors même qu'il en manque beaucoup.

- Le **SNALC** estime que l'accessibilité en lieu et place de la compensation est avant tout une mesure budgétaire.

Téléphones portables :

- Le **SNALC** est **favorable** à l'interdiction totale dans les bâtis scolaires des établissements (y compris les lycées) pour des raisons de santé mentale, droit à l'image et cyberharcèlement, tout en permettant un usage pédagogique lorsque les enseignants le souhaitent, mais interroge sur les modalités de déploiement de la mesure.
- Demande d'une **impulsion académique forte** et de consignes volontaristes, car la décision par les Conseils d'Administration se heurte parfois à l'opposition des parents et des élèves (problème de temporalité et de majorité des votes).

L'administration répond que 75 % des lycées avaient anticipé les démarches avant l'été ; après relances téléphoniques, le taux de mobilisation est passé à 88 %. Ça a été dit aux chefs d'établissements hier en réunion de rentrée ; ils ont pour consigne de mettre en place cela très rapidement, avec l'adhésion des élèves sinon ça ne marchera pas. Mme la rectrice se dit convaincue que la mesure apportera beaucoup aux élèves.

Examens (Commissions d'harmonisation et corrections) :

- **Dérive constatée** : Malgré les consignes du ministre, des pressions sont exercées en commissions d'harmonisation pour **revoir les notes à la hausse** uniquement, afin de coller à une moyenne, ce qui fausse l'évaluation réelle. Des messages sont passés en cours de session pour signaler un écart avec la moyenne nationale, suivis d'ajustements au moment de l'harmonisation (ex : rehausser les notes du jour 2 pour équilibrer le jour 1).
- **Profs de collège convoqués** : Des professeurs de collège sont convoqués pour les corrections du bac (SVT, etc.) tout en étant obligés d'assurer leurs cours jusqu'à la fin de l'année, générant des semaines de **45 à 50 heures**. Le **SNALC** demande l'arrêt de cette pratique d'obligation de service simultanée, l'anticipation du vivier au minimum **3 mois** à l'avance, et la décharge de cours pour ces personnels.

La rectrice se dit inquiète de ce qu'elle entend concernant l'harmonisation car ça ne correspond pas à ce qui a été demandé. L'an prochain elle sera vigilante sur ce sujet.

Chaleur en période d'examen:

- Le **SNALC** salue le choix courageux fait par quelques établissements pour réorganiser en partie les examens, protégeant ainsi élèves et personnels de conditions de travail intenable.
- Mais il demande des mesures plus strictes que le simple choix laissé aux chefs : le SNALC propose une **température limite** au-delà de laquelle la réorganisation des examens ou des cours est obligatoire (ex : par **29°C constatés à 10h du matin dans les salles d'examen**).

La rectrice voit difficilement comment faire une note académique mais entend. Cette année le calendrier est anticipé, on va commencer plus tôt, sur des demi-journées, ça devrait déjà améliorer les choses.

3. Premier degré

Carte scolaire et fermetures de classes :

- Le **SNALC** conteste l'utilisation stricte de la moyenne d'élèves pour justifier les fermetures, alors que la complexité des classes (inclusion, élèves à besoins éducatifs particuliers) a augmenté.
- **Demande** : Maintenir des classes jusqu'à **15 élèves**, notamment dans les zones rurales (Aude, Lozère, Pyrénées-Orientales), pour des raisons sociales, économiques et de service public (éviter la fuite vers le privé). En Lozère, **25 %** des élèves sont scolarisés dans le privé.

Mme la rectrice entend mais rappelle que si nous avons fermé proportionnellement à la baisse démographique, nous aurions fermé beaucoup plus de classes. Des expérimentations sont menées dans 18 départements pour travailler plus finement le maillage scolaire, en tenant compte de la complexité de la structure, du nombre d'élève notifiés... en Lozère par exemple on maintient les classes même avec 11 élèves par classe.

Départementalisation du remplacement :

- Opposition du **SNALC**, surtout pour les anciens **TR REP+** qui perdent leurs missions en équipe fixe et la sécurisation de leur prime, les brigades formations et les brigades ASH
- Conséquences : augmentation des trajets, incompatibilité avec la vie familiale (horaires crèches à **7h45** alors que le début des cours est à 8h), et modification de la mission sans nouvel arrêté d'affectation. Par ailleurs le retour d'expérience du déploiement de la mesure dans le Gard est inquiétant.

L'administration indique qu'il y aura un respect des anciennes circonscriptions mais qu'il pourrait y avoir des exceptions liées à la nécessité de service public. Elle s'engage à faire attention à respecter des distances acceptables, et comprend la problématique des Rep+.

Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) :

- Le **SNALC** est contre le dispositif. Inquiétude sur l'absence de cadre légal et la précarité des personnels affectés sur des postes non demandés (ex : ULIS sans formation) à titre provisoire pour un an.
- Demande de garanties sur le devenir de ces postes en cas d'alternance politique.
- Le **SNALC** réitère son opposition aux PAS, aux PIALS et à la politique d'inclusion telle qu'elle est gérée en ce moment car elle est source de souffrance. Le **SNALC** réclame un véritable plan d'inclusion avec 1 AESH par élève notifié...des AESH dignement payés et formés

Le caractère provisoire a été voulu pour protéger les collègues et leur permettre de pouvoir revenir sur leurs postes si les missions ne leur conviennent pas. On fera attention à la réaffectation si les PAS finissaient par ne pas être déployés.

Mouvement interdépartemental :

- Problème d'aberrations administratives : des collègues demandant un rapprochement de conjoint sont maintenus à titre provisoire dans le département d'origine, sur des postes non demandés, sans pouvoir bénéficier de la bonification familiale.

L'administration répond qu'il n'y a pas beaucoup de situations, mais que c'est vrai ; elle encourage les collègues concernés à se faire connaître dans le cadre des recours pour une gestion individuelle.

Rupture conventionnelle :

- Le **SNALC** s'inquiète du traitement des dossiers en cours au regard des textes parus cet été.

L'administration est en train de débriefer avec les SG des départements ; les nouveaux montants seront proposés à la baisse, mais les départs seront possibles dès le 1^{er} octobre. Il y a pour l'heure une trentaine de dossiers dans le second degré, peu dans le premier.

Prof-bashing et salaires :

- Le syndicat dénonce la publication trompeuse du salaire moyen des enseignants, incluant la prime informatique et les heures supplémentaires. Il rappelle la perte de pouvoir d'achat réelle (**4 % d'augmentation** contre **18 % d'inflation**).
- Appel à cesser le dénigrement médiatique du métier.

L'administration répond que les médias ne sont pas contrôlés par le ministère et communiquent comme ils le souhaitent ; pour sa part, Mme la Rectrice fait tout pour valoriser les professeurs.

4. Personnels administratifs et de direction

Relations Chefs d'établissement et Secrétaires généraux :

- Constat de multiplication des tensions qui impactent le service public.
- Proposition de mise en place d'un **groupe de travail** pour retrouver une « relation gagnant-gagnant ».
- **Tensions CD34** : Inquiétude sur les relations avec le Conseil Départemental. Des chefs d'établissement sont convoqués au Rectorat suite à des signalements du département concernant le management des personnels techniques. Le **SNALC** demande un soutien clair du Rectorat face aux intrusions de la collectivité (ex : mesurage des surfaces de nettoyage).
- **« fusion » des formations spécialisées** : Inquiétude d'instrumentalisation des visites contre les agents de l'Éducation Nationale lors des visites communes quand des conflits interpersonnels existent. Le **SNALC** sera vigilant.

Quelques situations sont connues de l'administration mais elles ne sont pas si nombreuses d'après elle. Un pôle de tranquillité scolaire piloté par un CTEVS en charge du climat scolaire a été constitué, avec 5 CPE dans une équipe mobile de tranquillité. Ils vont circuler dans les établissements avant/pendant/après les crises. L'administration veut pouvoir anticiper et accompagner davantage, mais elle ne voit pas trop comment un groupe de travail pourrait solutionner les conflits.

Climat social à la DEC (Division des Examens et Concours) :

- Remontées de souffrance au travail où les agents n'oseraient pas parler. Le **SNALC** signale **7 à 8 accompagnements** de demandes de mobilité, dont un agent qui, ne les ayant pas obtenues, est en arrêt maladie.

*Le Rectorat ne voit pas d'indicateur massif de crise (une cinquantaine d'agents, seulement « un ou deux » en congé maladie) et note que personne n'a demandé à quitter la division lors du dernier mouvement interne, contrairement à la situation de **2021** qui était très tendue. Mme la Secrétaire Générale se dit très étonnée, et veut bien continuer les échanges sur ce thème, à une autre occasion.*

5. Revendications du SNALC concernant les personnels de direction

*Sur le constat établi par le **SNALC** concernant les personnels de direction. Le Rectorat signale qu'ils n'ont pas de remontées en ce sens. Le **SNALC** rétorque que le rectorat doit certainement avoir affaire à des chefs d'établissement qui n'osent pas s'opposer à sa politique académique. Le **SNALC** rétorque que les nombreux chefs et adjoints qui rejoignent le **SNALC** sont des travailleurs qui aiment leur métier et qui demandent plus de reconnaissance et de soutien. Il faut arrêter avec tous les sondages et les laisser piloter humainement leur établissement. L'administration accepte de recevoir une délégation pour aborder les thématiques soulevées dans notre dossier de façon plus approfondie que ce que le cadre de cette audience permet.*

