



Bulletin national du  
Syndicat National  
des Collèges et des Lycées

Élections  
Pro 2022



C'est direct,  
j'adhère !



N° 627

Août / Septembre /  
Octobre 2022

**Changer le système  
avant qu'il nous change**

SNCL affilié à la



FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ÉDUCATION NATIONALE

# Sommaire

## Rubriques

	Page
■ <b>Édito</b>	<b>1</b>
■ <b>Collège</b> Futurs entrepreneurs, futurs financiers au collège	<b>2</b> 2
■ <b>Lycées</b> Baccalauréat : le coup de grâce	<b>4</b> 4
■ <b>École</b> L'école en eaux troubles	<b>6</b> 6
■ <b>Rubriques Catégorielles</b>	<b>8</b>
— Inscription aux concours : session 2023	8
— Intégration par liste d'aptitude dans le corps des agrégés	8
— Hors classe des agrégés	9
— Avancement d'échelon des agrégés	10
— Rendez-vous de carrière en 2022/2023	10
— Obligations de service en CPGE : le Conseil d'État a tranché	10
— Violences sexistes et sexuelles à l'université	12
— Manque de personnel à l'université : les BIATSS manquent à l'appel	13
— Personnels administratifs	13
— AED : l'accès au CDI décrété le 9 août !	16
— AESH : l'inéluctable revalorisation salariale ...	17
— Retraite des détachés directs : pas dans un fauteuil !	18
■ <b>Fiche d'adhésion</b>	<b>19</b>
■ <b>Actualités Fédérales</b>	<b>20</b>
— Loi de programmation pour la recherche : un démarrage difficile	20
— Victoire au Conseil d'Etat	21
— Elections professionnelles 2022	23
■ <b>Tribune libre</b>	<b>24</b>
Petite révolution au cœur de Paris	24
■ <b>Calendrier scolaire 2022-2023</b>	<b>25</b>
■ <b>Mémento</b>	<b>26</b>
Fiche n°8210 - Grilles de salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2022	26



**BULLETIN NATIONAL DU SYNDICAT NATIONAL DES COLLÈGES ET DES LYCÉES**

13, av. de Taillebourg, 75011 Paris Tél. 09 51 98 19 42

Courriel : communication@sncl.fr Site internet : www.sncl.fr

Servi gratuitement aux adhérents. Directeur de la publication : N. Gourrier

Conception et réalisation : Effet Parfait Studio - @ : effetparfaitstudio@gmail.com - Crédits photos : SNCL

Imprimerie : Groupe Corlet Z.I route de Vire, rue Maximilien-Vox, BP86, 14110 Condé-sur-Noireau

Numéro d'enregistrement à la Commission Paritaire : 0626 S 07892 - ISSN 2265-8890

Transformation le 6 avril 1960 en SYNDICAT NATIONAL DES COLLÈGES DE L'ASSOCIATION NATIONALE DU PERSONNEL DES COURS COMPLÉMENTAIRES FONDÉE EN 1911

# Édito



La rentrée scolaire 2022 se trouve à la **croisée de nombreux enjeux tactiques** et politiques pour les ministères de l'Éducation nationale et celui de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. L'accalmie sanitaire et les congés d'été ont certes apporté un peu d'apaisement aux agents ; mais celui-ci n'est qu'illusoire. Les problèmes demeurent, prêts à refaire surface d'ici quelques semaines, et les solutions peinent toujours à paraître.

**Pendant, la revalorisation salariale promise depuis si longtemps devrait enfin voir le jour** : avec 3,6 milliards d'euros supplémentaires pour l'Éducation nationale, le ministère enregistrera en 2023 une hausse de 4,5 % de son budget.

Les arbitrages quant à la répartition des dépenses sont particulièrement attendus. **Ils devront d'ores et déjà financer les remaniements promis des filières d'apprentissage, la nécessaire révision des grilles indiciaires des AESH, l'augmentation du volume des savoirs fondamentaux annoncés durant la campagne présidentielle, la CDisation des AED et le passage à 2 000 euros nets mensuels du salaire minimum des enseignants dès le début de la carrière.**

Quand bien même l'essentiel de la somme restante serait consacré à la seule revalorisation salariale générale, il faudra encore veiller à ce qu'elle soit bien **sans contrepartie, et accompagnée, parallèlement, d'une poursuite de l'augmentation de la valeur du point d'indice.** La récente augmentation de 3,5 % est en effet déjà dépassée par l'inflation, établie à 6,1 % au 1er août dernier pour notre pays.

Sans ces deux conditions, le compte n'y sera pas.

Au-delà de ces futures mesures, Pap Ndiaye devra aussi conduire **la grande concertation promise avant l'automne**, qui devrait pour sa part aboutir à un nouveau pacte avec les enseignants, se traduisant par **de nouvelles missions pour compléter leur salaire.**

C'est avec une grande vigilance que le SNCL suivra ces propositions qui risquent d'entériner la différenciation des salaires entre agents et l'autonomie partielle de recrutement par les établissements, **c'est-à-dire la fin de l'équité de traitement tant dans la mobilité de carrière que dans la rémunération.**

Le gouvernement n'aura pourtant pas d'autre choix que de réussir cette réforme avec l'assentiment des professeurs **car les difficultés de recrutement et l'augmentation du nombre de démissions deviennent préoccupantes**, alors que le ministre s'était pourtant engagé à pourvoir tous les besoins à la rentrée. Evidemment, la réalité est tout autre, notamment en région parisienne avec des centaines d'enseignants qui manquent à l'appel.

**C'est entre autres sur ce sujet que notre syndicat et sa fédération seront reçus au ministère la première semaine de septembre.**

Au-delà, c'est aussi **la réforme des retraites qui se profile.** Le gouvernement n'y a pas renoncé, bien au contraire, mais il sait d'expérience que celle-ci ne pourra se faire si les enseignants sont encore les grands perdants du projet. De la même façon, ils seront vent debout contre une libéralisation de notre école.

Enfin, **en décembre prochain auront lieu les élections professionnelles.** Tous les agents titulaires ou contractuels auront ainsi l'occasion de suivre la campagne électorale menée par les syndicats et de voter pour la vision de l'instruction publique qu'ils souhaitent défendre.

**Le SNCL sera partie prenante et fera campagne pour sensibiliser un maximum de collègues sur tous les enjeux de ce premier trimestre au calendrier crucial et plus que chargé !**

**Norman Gourrier**  
Secrétaire général

## Futurs entrepreneurs, futurs financiers au collège

**Lorsque le monde de l'entreprise rejoint les collégiens et que la finance envahit l'univers de nos chères têtes blondes ...**

### Il y a 17 ans, naissance de la 3eDP3

L'année 2005 avait vu la création des 3e DP3 de « **découverte professionnelle** ». Cette option qui rencontrait un net succès auprès des élèves de 3e, pas forcément destinés à une orientation en lycée professionnel mais souvent curieux de découvrir un milieu auquel ils n'avaient pas accès – mis à part à travers la profession de leurs parents – permettait une ouverture sur le monde du travail.

Les collégiens de DP3 accédaient ainsi à une culture différente et pouvaient avoir des contacts avec des professionnels dont ils ignoraient même parfois l'existence.

Lors de ces séances, **ils assistaient à des rencontres avec des chefs d'entreprises, des artisans, des auto-entrepreneurs ou autres professionnels.**

Après ces visites ils étaient capables de développer **des compétences telles que la prise de parole, la rédaction de comptes-rendus, la création de documents multimédia, le travail en équipe et tant d'autres.**

### Fin de l'option DP3 !

Mais la **réforme du collège** a mis fin à cette DP3 dont les 3 heures étaient clairement fléchées dans la DHG pour la remplacer par le « **parcours** » **avenir** assuré le plus souvent par le professeur principal en heure de vie de classe, soit 10 heures par année, et donc **loin des 3 heures hebdomadaires !**

### Renaissance de la « découverte des métiers » en 2022

Et voici que renaît la découverte professionnelle sous le nom de « **découverte des métiers** »

à la **rentrée 2022**, mais en 5e cette fois puis tout au long du cycle 4.

Dans la **circulaire de rentrée 2022**, le Ministre annonce que « *des collèges volontaires proposeront de nouvelles activités de découverte des métiers à partir de la classe de cinquième et tout au long du cycle 4, qui pourront prendre la forme de visites d'entreprises, de mini-stages, de rencontres avec des professionnels de différents secteurs d'activité, et exploiter les ressources conçues par l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), les conseils régionaux et les branches professionnelles.*

*La promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et la prévention des stéréotypes sociaux ou de genre seront au cœur de ces démarches ».*

Nous y voici donc : on innove avec la DP3, on supprime la DP3, on remet en place la découverte professionnelle mais en 5e !

N'est-ce pas un peu tôt, alors que la classe de 5e est également, depuis la dernière réforme du collège, celle où l'élève commence la 2e langue vivante et l'enseignement complémentaire dédié aux langues et cultures de l'antiquité ?

Le SNCL qui approuvait le travail mené en 3eDP3 est plus sceptique quant au niveau choisi : la « **découverte des métiers** » **pourrait bien attendre** au moins la classe de 4e voire la 3e au lieu de surcharger le niveau de 5e.

Mais il y a pire !

**Voici que nos petits collégiens vont s'initier à la finance !**



## Futurs entrepreneurs, futurs financiers au collège

### Apparition de la finance au collège avec le nouveau passeport EDUCFI

Sous l'impulsion de l'OCDE **en 2016**, le ministère avait décidé de revenir à la belle époque des « *cours d'économie domestique* » dans lesquelles de jeunes filles essentiellement apprenaient à gérer leur budget, anticiper l'argent à dépenser pour les courses alimentaires, les vêtements et chaussures des enfants et tenter de mettre de l'argent de côté sur les revenus du foyer.

En **2019-2020**, trois collèges de l'académie de Créteil ont expérimenté ce passeport. Puis l'année suivante, d'autres académies ont rejoint le projet Passeport Educfi.

#### Le passeport de petit financier

Cette année, la **circulaire de rentrée** impose à tous les chefs d'établissements d'inscrire **au moins deux classes de 4e** à ce passeport Educfi qui propose **un travail sur le rapport à l'argent** en collaboration avec la Banque de France. Il est difficile de ne pas se poser de questions sur un tel projet qui a pour objectif d'ouvrir ses portes à la Banque de France.

Faut-il former de futurs consommateurs, pousser les jeunes à **vivre à crédit**, leur inculquer l'envie de faire appel aux crédits à la consommation ?

Et **quel enseignant** pour ces heures de cours ? Au détriment de l'horaire de quelle discipline ? La circulaire évoque « *un ou plusieurs enseignants* » sans préciser lesquels.

#### Quel objectif pour le passeport Educfi ?

On ne peut que se questionner sur le but ultime de ce nouvel enseignement et surtout sur sa visée.

Le collège va désormais être ouvert au **ME-DEF et aux banquiers**. Après les interven-

tions sur les conduites addictives, le harcèlement scolaire, les sorties land-art, les dangers des écrans, la malbouffe, le gaspillage alimentaire, et autres, avait-on encore besoin de rajouter des cours sur une thématique qui peut aisément être évoquée **en famille**, certainement plus tard – d'ailleurs, pourquoi en 4e et pas en en 3e ou en seconde ? – et qui risque de provoquer des conflits entre collégiens de milieux sociaux différents ?

#### Education ou enseignement ?

N'est-ce pas encore à nouveau une façon de **se décharger sur l'école** de ce qui relève de l'éducation familiale. Jusqu'où ira-t-on ainsi ? Faudra-t-il apprendre aux collégiens à faire leur lit, ranger leur chambre, aider aux tâches ménagères ? Ne sommes-nous pas en train de **confondre éducation et instruction** ?

Lorsqu'on se penche sur la diminution drastique des heures de cours de français, de mathématiques,

d'histoire-géographie, de langue vivante, la quasi disparition des langues anciennes, on peut se poser des questions sur la nécessité impérieuse de ces projets. Ne serait-ce pas plus opportun pour les enseignants d'utiliser les heures de cours pour approfondir ces enseignements de base ?

#### En collaboration avec la Banque de France !

Et quid de cette collaboration avec la Banque de France ? Et pourquoi pas la Banque Rothschild ? ...

**Le SNCL s'inquiète** de ce nouveau projet dont **les heures ne sont pas fléchées**, les enseignants pas précisés, dont le contenu ressemble étrangement à ces anciens cours d'économie domestique et qui introduit la **thématique de l'argent dans les collèges** à une époque où rien ne va plus avec les finances publiques !

## Baccalauréat : le coup de grâce

Comme si la réforme des lycées avec les nombreuses suppressions de postes à la clé n'avait pas suffi, **le Bac 2022** restera dans l'histoire comme **un nouveau cafouillage** abracadabrantesque. D'abord prévues en mars 2022 les fameuses épreuves de spécialité, mesure phare de la réforme ont finalement été repoussées en mai.

Affectées **d'un coefficient 16** chacune en filière générale, reconnues comme une forme d'excellence et figure de proue du nouveau Bac après la suppression des filières S, L et ES, elles ont été vidées de leur substance et dévoyées par l'Institution.

Quelques jours après le verrouillage des lots de copies corrigées sur **la plateforme SANTORIN**, de nombreux correcteurs se sont aperçus que leurs notes avaient été revues ...à la hausse ! Sans aucune concertation et de façon arbitraire et autoritaire **les soi-disant « réunions d'harmonisation » se sont révélées être des machines à surévaluer** les copies déjà corrigées par des professeurs-correcteurs « bienveillants » : +1 point, +2 points jusqu'à 4 points pour certaines copies ... **un vrai bidouillage opéré discrètement de façon confidentielle sans en avertir les correcteurs et bien sûr sans leur demander leur accord !**

La quasi-totalité des épreuves de spécialité - HGGSP\*, SES\*, LLCE\*, HLP\* - ont été concernées et lorsque l'on affecte ces augmentations de notes du coefficient 16, on imagine très bien l'impact sur l'obtention du Baccalauréat ! **Nos notes ne veulent donc plus rien dire !** Nos corrections et **notre expertise** sont bafouées, foulées au pied par une institution qui ne poursuit qu'un but : **éviter la faillite du Bac Blanquer et camoufler la chute vertigineuse du niveau !**

Le ministère a probablement été affolé par les moyennes obtenues qui s'avéraient catastrophiques à l'image des sciences de gestion ou en droit et économie en filière STMG ! **Sans le bidouillage, les résultats au Bac 2022 auraient été très mauvais avec un nombre ingérable de redoublants ...**

**Le SNCL-FAEN déplore et dénonce** ces méthodes arbitraires qui conduisent à la **décrédibilisation** d'un examen national porte d'entrée pour l'enseignement supérieur ! En outre, une demande a été faite pour l'annulation des falsifications de résultats et le SNCL a mis en ligne une pétition qui a rencontré un vif succès !

**Le Baccalauréat doit rester un examen équitable et les notes obtenues doivent être fiables puisqu'elles sont censées - dans une année sans Covid - conditionner l'orientation.**

Le SNCL-FAEN aurait souhaité que les professeurs soient associés à cette démarche ! Au lieu de cela, ce sont **les IPR** qui ont été amenés à procéder eux-mêmes aux harmonisations !

**Il faut dire que l'outil informatique permet aisément la manipulation des résultats...**

Il faut rappeler que les commissions d'harmonisation existaient déjà comme le souligne le ministère MAIS **elles avaient lieu en présence des correcteurs et toute remontée de notes se faisait avec l'accord des principaux intéressés.**

Mais il est bien plus facile de « bidouiller » des notes lorsque la correction a eu lieu sur une plateforme internet, en l'occurrence SANTORIN...

Le coup de grâce a été porté à un examen national que l'Institution voudrait voir disparaître :



## Baccalauréat : le coup de grâce

quel message envoie-t-on aux candidats ? Pas d'inquiétude, leurs notes seront revues à la hausse ...

Quelle démagogie et quel manque de respect pour les professeurs qui se sont investis et qui ont passé des heures à corriger les copies numérisées sur leur ordinateur personnel ! Quel manque de considération pour les professeurs et pour leur travail ! Et l'on s'étonne que le métier d'enseignant n'attire plus !

En réalité cette manipulation est politique et découle de la réforme des lycées : il ne faut pas que le Bac Blanc fasse baisser les taux de réussite et devienne donc impopulaire dans l'opinion publique. Mais cette situation est gravissime : n'oublions pas qu'à l'avenir les notes obtenues aux épreuves de spécialité seront intégrées à **Parcoursup** avec tout ce que cela implique pour l'orientation des élèves. Et quelle sera la fiabilité des notes obtenues pour les filières sélectives qui recrutent sur dossier ? **Quel niveau réel les enseignants du supérieur vont-ils découvrir chez les nouveaux bacheliers ?**

Outre la modification des notes après verrouillage, dans plusieurs académies certains corps d'inspection notamment en mathématiques ont donné des directives très précises de notation : aucune note en dessous de 8/20. Quelle gabegie ! Encore une fois **les dés sont pipés d'avance** et l'objectif est clair : cacher la chute du niveau en sciences. Mais comment accepter une telle tromperie ? **Les établissements d'enseignement supérieur** vont vite réaliser que les notes obtenues ne sont pas révélatrices du niveau réel !

Quant au **Grand Oral**, autre mesure phare du nouveau Bac, on ne peut à nouveau que déplorer la supercherie. Confrontés à **une vacuité absolue sur le fond**, les examinateurs ont été en-

couragés à ne pas mettre de notes trop basses et à évaluer surtout la forme, l'éloquence. Les moyennes globales donnent le vertige : 15/20, 16/20 de moyenne dans certains jurys ; là encore tout est très subjectif et **les disparités** d'un jury à l'autre sont énormes !

**Le SNCL-FAEN rappelle son opposition à la réforme des lycées** et réitère sa demande d'un retour à des épreuves terminales nationales et anonymes.

Et pourtant le nouveau Ministre bien que plus ouvert au dialogue a réaffirmé dans une interview au Parisien le 25 juin dernier qu'« **il y aura dans sa politique des éléments de continuité forte avec son prédécesseur** ».

**Camoufler la chute du niveau ...  
l'informatique permet la  
manipulation des résultats**

L'essentiel de la réforme risque donc bien de rester en l'état malgré les demandes syndicales répétées.

Le SNCL-FAEN reste donc dans l'attente d'une remise à plat de la réforme du lycée et du Baccalauréat.

Et pourtant malgré l'augmentation systématique des notes de spécialités et les oraux de rattrapage qui ont permis de « donner » le Bac aux rares élèves pour lesquels les remontées de notes n'avaient suffi, **les résultats se sont avérés moins bons que l'année précédente !**

Cela en dit long sur la chute vertigineuse du niveau.

Le taux de réussite au Baccalauréat général se situe à 96,1 %, celui du bac technologique à 90,6 %. Quant au bac professionnel la baisse est marquée avec un taux à 82,3 %.

**Le constat semble clair : saborder un examen centenaire, rite de passage et passeport d'entrée à l'université pour servir l'idéologie du continuum bac - 3 / bac + 3 mis en place par le ministère en 2013...**

\***LLCE** : littérature, langues et culture de l'antiquité

\***HLP** : humanité, littérature et philosophie

## L'école en eaux troubles

Concernant la direction d'école, pas d'amélioration en vue pour cette nouvelle rentrée. Nouveau Ministre, nouveau protocole... connu d'avance pour une fois ; **mais toujours autant de demandes administratives et de manque de moyens.**

La loi Rilhac a fait parler pour au final ne rien changer si ce n'est les quelques décharges de direction qui ont été augmentées pour une minorité de collègues. La plupart des directeurs reprennent en septembre avec **les mêmes difficultés que les années précédentes et sans aucune avancée concrète.**

L'espoir de voir les élections de parents d'élèves se faire par vote électronique n'est toujours pas d'actualité malgré les promesses annoncées en ce sens avec la loi Rilhac.

Pourtant ceci constituerait une véritable avancée dans l'allègement administratif mais le Ministère n'est pas en mesure d'assurer sa mise en place sécurisée pour le moment. Les

directeurs ont vraiment l'impression que **les leçons de la crise sanitaire n'ont pas été tirées** et qu'une fois de plus le ministère compte sur leur bonne volonté pour **faire tenir l'école.**

Car si les directeurs ont pu croire qu'une aide administrative allait leur être accordée, c'est bien seuls et sans moyens supplémentaires qu'ils vont reprendre le chemin de l'école.

**Le SNCL-FAEN demande que les mesures prises soient appliquées** et que cesse enfin la surcharge administrative imposée aux directeurs. La revalorisation de **la fonction doit passer par un temps de décharge significatif** ainsi que par **une augmentation des indemnités.** Les directeurs ont beaucoup de responsabilités et doivent donc être rémunérés à la hauteur de leur travail.

**Le SNCL-FAEN réitère sa demande d'accorder au minimum 1 jour de décharge par semaine à tous les directeurs** quel que soit le nombre de classes ainsi qu'une augmentation de la



# L'école en eaux troubles

décharge hebdomadaire de tous les directeurs déjà déchargés.

Par ailleurs, **la crise de recrutement** des professeurs des écoles pose des problèmes de gestion du personnel. Ainsi à la rentrée, les remplaçants seront rares ce qui va fortement impacter les collègues devant accueillir dans leurs classes les élèves sans professeur. De plus, de nombreux collègues souhaitant travailler à temps partiel se sont vu refuser leur demande pour raison de service ce qui impacte fortement leur vie personnelle.

**Le manque d'enseignants ne doit pas être le problème des professeurs déjà en poste.** Ces derniers doivent pouvoir exercer dans de bonnes conditions sans être toujours obligés de

pallier les problèmes de gestion et de recrutement ministériel. Le ministère est spécialiste du jeu des chaises musicales mais sur le terrain la situation se tend de plus en plus.

**Les classes sont surchargées** et les fermetures de postes en nombre n'arrangent en rien les situations.

**Le SNCL-FAEN demande** que le nombre d'élèves par classe **soit plafonné** de façon à offrir aux élèves et aux enseignants des conditions de travail optimales.

La rentrée s'annonce d'ores et déjà difficile et le **SNCL-FAEN sera aux côtés des collègues** pour les soutenir et les défendre tout au long de l'année.

**Julie MARTI**

## UNE BANQUE CRÉÉE PAR DES COLLÈGUES, ÇA CHANGE TOUT.

- > **L'expertise d'une banque** dédiée aux personnels de l'Éducation, de la Recherche, de la Culture
- > **Une banque coopérative**
- > **Un service de banque en ligne**
- > **L'expertise de conseillers**
- > **Des assurances**



Cédratphotos : jtdmp/maury/fancy - Images/Mestre/O.C.

**Crédit  Mutuel**  
Enseignant

Tél. : 04 76 95 60 30  
2, rue Jean Macé – 38000 Grenoble  
28, avenue Victor Hugo – 26000 Valence

Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et Caisses affiliées, société coopérative à forme de société anonyme au capital de 5 458 531 008 euros,  
4 rue Raiffaisen, 67913 Strasbourg Cedex 9,  
RCS Strasbourg B 588 505 354 – N° ORIAS : 07 003 758. Banques régies par les articles L511-1 et suivants du code monétaire et financier.

# Rubriques Catégorielles

## Inscription aux concours : session 2023

Les inscriptions aux concours de la session 2023 auront lieu à l'automne. Le calendrier et les modalités pour s'inscrire seront normalement communiqués dans le courant du mois de septembre.

Les sites pour s'inscrire seront :

- Pour les concours de recrutement de professeurs des écoles et les personnels de l'enseignement du second degré :

[www.devenirenseignant.gouv.fr](http://www.devenirenseignant.gouv.fr)

- Pour les concours de conseillers principaux d'éducation :

[www.education.gouv.fr/concoursCPE](http://www.education.gouv.fr/concoursCPE)

- Pour les concours de psychologues de l'Éducation nationale :

[www.education.gouv.fr/concoursPsyEN](http://www.education.gouv.fr/concoursPsyEN)

- Pour les concours de personnels d'encadrement :

<http://www.education.gouv.fr/slac4>

**Les programmes des concours** de professeurs du second degré de la session 2023 sont en revanche disponibles à l'adresse suivante : <https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cld98492/programmes-concours-enseignants-session-2022.html>

**Le SNCL déplore que ne soient toujours pas créées les agrégations de technologie et de documentation.**

## Intégration par liste d'aptitude dans le corps des agrégés

**En 2022, le contingent de promotions est de 322** pour toutes les académies et toutes disciplines confondues.

- *Rappel des contingents des années précédentes : 326 en 2021, 323 en 2020, 356 en 2019, 2018 et 2017, 315 en 2016, 304 en 2015, 261 en 2014, 286 en 2013, 262 en 2012.*

Le nombre de promotions correspond au 1/7<sup>è</sup> du nombre de postes mis aux concours externe et interne l'année précédente.

Environ 200 000 professeurs sont éligibles chaque année.

Parmi eux, on dénombre 15 000 candidats pour à peine plus de 300 promotions possibles.

Le taux de promotion est ainsi inférieur à 0,2 % des éligibles.

C'est la raison pour laquelle le SNCL-FAEN demande l'augmentation significative du contingent afin de permettre d'accéder plus rapidement au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude.

Le SNCL réclame également le rétablissement des instances paritaires afin de garantir l'équité dans le choix des dossiers retenus.

**Enfin le SNCL-FAEN demande également le rétablissement de la liste d'aptitude dans les autres corps.**

Répartition par discipline	
Allemand	13
Anglais	30
Arabe	1
Arts appliqués	3
Arts plastiques	6
Biochimie	2
Éco Gestion	1
EPS	17
Espagnol	21
Éducation musicale	11
Hébreu	5
Histoire-Géographie	28
Italien	3
Langue de France	1
Lettres classiques	13
Lettres modernes	31
Mathématiques	56
Philosophie	14
Russe	1
Sciences physiques	21
SES	12
SII Ing. Mécanique	6
SII Ing. Électrique	4
SII Ing. des Constructions	4
SII Ing. Informatique	1
STMS	1
SVT	16
<b>Total</b>	<b>322</b>

## Hors classe des agrégés

Il y avait cette année un peu moins de 16 000 promouvables.

**2 876 promotions ont été accordées** contre 2 863 l'an passé et 2 750 il y a deux ans. Le contingent 2022 correspond à **18 % des promouvables**.

Toutes les nominations sont prononcées avec **effet au 1<sup>er</sup> septembre 2022**.

Le SNCL-FAEN demande une augmentation du ratio promu/promouvables à la hors classe permettant d'offrir un accès plus rapide à ce grade.

### Répartition par discipline

ALLEMAND	102	ITALIEN	18
ANGLAIS	199	JAPONAIS	1
ARABE	4	LANGUE DE FRANCE OPTION CORSE	1
ARTS APPLIQUÉS	21	LANGUE DE FRANCE OPTION OCCITAN	2
ARTS PLASTIQUES	49	LETTRES CLASSIQUES	103
BIOCHIMIE	27	LETTRES MODERNES	252
CHINOIS	1	MATHÉMATIQUES	486
ÉCO GESTION	176	NÉERLANDAIS	1
EPS	144	PHILOSOPHIE	102
ESPAGNOL	80	POLONAIS	1
ÉDUCATION MUSICALE	42	PORTUGAIS	2
GENIE CIVIL	0	SCIENCES PHYSIQUES	317
GESTION et INFORMATIQUE	1	SES	39
GRAMMAIRE	6	SII	252
HÉBREU	1	STMS	2
HISTOIRE-GÉOGRAPHIE	255	SVT	188
HOTELLERIE-TOURISME	1	<b>Total</b>	<b>2 876</b>

### Répartition par académie

AIX-MARSEILLE	132
AMIENS	63
BESANÇON	49
BORDEAUX	141
CAEN	58
CLERMONT-FD.	55
CORSE	13
CRÉTEIL	154
DIJON	68
GRENOBLE	143
GUADELOUPE	15
GUYANE	3
LILLE	149
LIMOGES	24
LYON	172
MARTINIQUE	9
MAYOTTE	4
MONTPELLIER	117
NANCY-METZ	97
NANTES	112
NICE	84
NOUVELLE CALÉDONIE	3
ORLÉANS-TOURS	82
PARIS	180
POITIERS	69
POLYNÉSIE FRANÇAISE	6
REIMS	37
RENNES	107
RÉUNION	35
ROUEN	96
STRASBOURG	94
TOULOUSE	160
VERSAILLES	207
29 <sup>ème</sup> Base	138
<b>Total</b>	<b>2 876</b>

# Rubriques Catégorielles

## Avancement d'échelon des agrégés

La campagne d'avancement d'échelon s'est achevée le 15 juin dernier.

Les promovables sont les collègues qui atteignaient durant l'année scolaire 2021-2022, 2 ans dans le 6<sup>e</sup> échelon et 2,5 ans dans le 8<sup>e</sup>.

Le nombre de promotions est de **30 % des promovables**.

Les bénéficiaires de **cet avancement bonifié** ont reçu leur arrêté de classement au 7<sup>e</sup> ou au 9<sup>e</sup> échelon.

**Le SNCL déplore le manque de communication auprès des personnels n'ayant pu bénéficier de l'avancement accéléré.**

Le SNCL dénonce également **l'important retard** dans le traitement de cette opération de gestion.

## Rendez-vous de carrière en 2022/2023

Etes-vous éligible à un rendez-vous de carrière en 2022/2023 ?

Le rendez-vous de carrière concernera ceux qui seront promovables aux 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons ainsi qu'à la hors classe l'année scolaire suivant 2022/2023.

**Concrètement vous êtes concerné si en 2022/2023, vous avez :**

- entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon (donc promu à l'échelon 6 entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2022),

- entre 1,5 et 2,5 ans d'ancienneté dans le 8<sup>e</sup> échelon (donc promu à l'échelon 8 entre le 1<sup>er</sup> mars 2021 et le 28 février 2022),

- entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon (donc promu à l'échelon 9 entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2022).

Normalement, chaque collègue, concerné par l'une de ces trois possibilités, a déjà dû recevoir **une notification en juin**. De plus, au plus tard deux semaines avant le rendez-vous de carrière, la date précise doit en être communiquée à l'intéressé.

Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter sur [communication@sncl.fr](mailto:communication@sncl.fr)

## Obligations de service en CPGE : le Conseil d'État a tranché

La question des obligations de service des enseignants en CPGE est un vieux serpent de mer. Le calcul est complexe et varie selon les niveaux d'enseignement et les effectifs des classes dans lesquelles l'enseignant exerce. Il est à noter que le corps ne joue pas dans ce calcul et que donc, **quel que soit son corps d'appartenance** (Chaire Supérieure, Agrégé ou Certifié), **le service exigé est identique**.

Ces services sont définis par le **décret n° 50-581** (articles 6 et 7) ainsi que le décret n° **50-582** (article 6).

Pour ne plus faire de discriminations entre les disciplines enseignées et éclaircir -déjà- les conditions de service, **la circulaire n° 2004-056 du 29 mars 2004** est venue apporter des réponses claires qu'elle voulait définitives.

Les obligations de service se conformeraient au tableau ci-dessous :

Classe ayant un effectif de	Elèves	
	En 1 <sup>ère</sup> année	En 2 <sup>e</sup> année
Plus de 35 élèves	9 heures	8 heures
20 à 35 élèves	10 heures	9 heures
Moins de 20 élèves	11 heures	10 heures

Malgré sa clarté apparente, qu'en était-il **des collègues exerçant dans plusieurs classes de plusieurs niveaux ?**

En effet, il est courant que des enseignants de langue, vivante ou ancienne, de lettres ou autres aient besoin d'enseigner dans plusieurs classes pour assurer la totalité de leur service.

Et si ces classes ne sont **pas de même niveau ou de même effectif**, quelles ORS (obligations réglementaires de service) doivent leur être appliquées ?

Même si le décret n° 50-581 est particulièrement clair dans son article 6, **il a fallu que le SNCL intervienne à plusieurs reprises** pour faire entendre **les droits des personnels** face à des chefs d'établissement à la lecture restrictive. Le ministère a même dû prendre de **2 nouvelles circulaires en 2015 puis 2016** pour confirmer, exemples à l'appui, le texte du décret n° 50-581.

Lorsqu'un professeur enseigne dans au moins deux classes de niveaux différents, « *Si l'une*

seulement compte plus de trente-cinq élèves, le maximum de service du professeur sera le même que si les deux classes comptent plus de trente-cinq élèves ». Et si un enseignant exerce en première et en deuxième année, c'est la deuxième année qui est prise comme référence.

Cette lecture du texte, il est vrai est assez favorable aux personnels, il nous a fallu **intervenir** à de nombreuses reprises pour **faire respecter** ces dispositions.

Récemment, par **une décision du 1<sup>er</sup> juin 2022**, le **Conseil d'État** a défini ce qu'il fallait entendre par le **terme de « classe »**. S'agissait-il de **la division dans son intégralité ou bien seulement du groupe devant lequel un enseignant dispensait ses cours ?**

**Cette institution avait été saisie par un enseignant** de Science de l'Ingénieur **exerçant en 2<sup>ème</sup> année de CPGE**. Ce dernier considérait enseigner devant un effectif de 46 élèves, soit la totalité de la « classe », même si, chaque semaine, ses heures d'enseignement étaient réalisées successivement devant un groupe de 17 élèves, puis un autre de 14 élèves et enfin le troisième groupe des 15 élèves restants. Il n'intervenait cependant jamais devant la division complète de 46 éléments.

La notion de « classe d'élèves » ainsi entendue impliquait que son obligation de service devait être de 8 heures d'où il résultait que les 10 heures qui lui ont été réclamées lui ouvraient droit à 2 heures d'indemnité pour heures supplémentaires hebdomadaires d'enseignement. Il demandait donc le paiement des heures supplémentaires ainsi effectuées et une indemnisation pour préjudice moral.

Pour le SNCL la position du collègue était difficile à défendre. Nous considérons que l'effectif à prendre en compte est celui **effectivement présent** dans la classe. Le mode de calcul appliqué dans les décrets et circulaires précités est suffisamment protecteur pour ne pas demander, par un jeu lexical, une interprétation excessive.

**La Haute juridiction a donc interprété définitivement** la notion de « classe d'élèves » au sens des dispositions du décret de 1950. Elle détermine la solution la moins favorable aux enseignants.

Elle fixe un principe selon lequel le terme de classe doit être regardé, au sens et pour l'application des dispositions du décret de 1950, « **comme faisant référence aux groupes d'élèves respectifs auxquels le professeur dispense son enseignement de manière habituelle pendant l'année scolaire, et non à l'effectif total de la division dont ces groupes sont issus** ».

**Cette jurisprudence est de la plus haute importance pour tout enseignant de CPGE qui exerce devant les groupes d'une classe et non pas devant la division complète.**

On observera que cette définition de notion de « classe d'élèves » semble étroitement réservée à la situation des enseignements en cause au titre de l'article 6 du décret de 1950. « *Le terme de classe doit être regardé, au sens et pour l'application (de ces dispositions), comme faisant référence au groupe d'élèves auquel le professeur dispense de manière habituelle son enseignement* » et qu'il fallait retenir « **l'effectif élèves suivant la discipline enseignée et non celui des divisions dont ils sont issus** ».

Ces conclusions guideront à présent tous les cas de litige concernant ce problème. **La décision du Conseil d'État faisant jurisprudence**, les calculs des Obligations Réglementaires de Service (ORS) des personnels enseignant à plusieurs groupes de classe vont être encore plus complexes.

Le SNCL ne voit pas de réelle injustice dans cette décision et serait bien en difficulté pour contester la décision prise par le Conseil d'État.

Toutefois, nous invitons les collègues confrontés à ce type de problèmes et ayant des interrogations concernant leurs ORS à **prendre contact avec les responsables du SNCL-FAEN** afin de se faire conseiller, expliquer et ainsi de pouvoir éventuellement contester les quotités de services attribuées lors de la rentrée scolaire.

# Rubriques Catégorielles

## Violences sexistes et sexuelles à l'université

Violences morales et harcèlement sont malheureusement légion dans le Supérieur, que ce soit en ce qui concerne les étudiants en début de cursus, dans les postes d'enseignement ou de post doc.

Un documentaire projeté dans plusieurs dizaines d'universités expose de manière très directe et sans filtre les difficultés auxquelles les femmes **étudiantes et enseignantes** sont confrontées.

Nous pourrions évoquer **l'incrédulité de collègues** qui ne veulent pas même envisager que le directeur de composante ou le directeur de recherche se soit comporté de manière insupportable ou inacceptable.

De jeunes et brillantes collègues qui, parce **qu'elles ont dénoncé** le chantage ou l'agression **se voient contraintes à rabaisser leur ambition** et sombrent souvent dans une dépression intolérable ou changent de métier.

Des carrières sont ainsi brisées, **l'accès aux plus hauts postes est barré** parce l'impétrante a révélé les faits. Le féminisme a encore de beaux jours devant lui. Des maîtresses de conférences et des étudiantes se sont pourtant rassemblées pour dénoncer et alerter sur ces agissements qui ont pour point commun l'abaissement de la femme.

Nous voyons dans ce reportage **le poids de l'omerta et de la hiérarchie** qui empêche toute amélioration de la situation. Du moins avant le film. Nous souhaitons, en tant que syndicat progressiste, que de tels agissements soient à l'avenir dénoncés ou réglés avec l'aide d'un syndicat comme le nôtre.

Le SNCL se tient aux côtés de ces enseignantes ou chercheuses, victimes de harcèlements ou violences sexuelles ou morales. Les temps et les mœurs doivent changer. Le SNCLSup' y veillera.



## Manque de personnel à l'université : les BIATSS manquent à l'appel

On l'oublie peut-être un peu vite, mais **sans les BIATSS**, ces personnels de l'université recrutés sur concours les enseignants-chercheurs, professeurs d'universités et autres PRAG-PRCE **ne pourraient pas donner leurs cours.**

Ils sont responsables de la scolarité, gestionnaires de filières, ingénieurs et exercent plus d'une centaine de métiers différents. Mais ils manquent cruellement à l'appel, **des centaines de postes publiés sur des sites dédiés ne trouvant pas preneurs.** Cette tendance lourde ne fait que s'aggraver, comme si ces emplois n'attiraient plus, plus du tout.

Plusieurs raisons majeures se font jour : **manque d'attractivité salariale** très en deçà des rémunérations dans le privé, avec des primes également très faibles ou inexistantes. Des postes dans d'autres administrations sont plus intéressants en particulier du point de vue **de l'évolution de carrière.** C'est tout de même un comble...

**Le SNCL et le SNCL Sup' ne peuvent que s'insurger contre cette situation.**

Et c'est ainsi que les services ont recours massivement à tous types de contrats, CDD,

Source : « le Monde » 20 juin 2022.

apprentis ou alternants, mais aussi et surtout des contractuels sous statuts de CDI de mission, des titulaires non-fonctionnaires.

Ces services font aussi appel à des cabinets de recrutement, quand le personnel en place n'a pas le temps de se lancer dans la chasse à la ou aux perles rares. Il est temps de laisser les administrations universitaires gérer la RH.

Mais **la vraie question** est la suivante : quel service public voulons-nous pour l'université, alors que les injonctions du ministère pointent vers toujours plus d'économie, à tous les niveaux ? Surtout au détriment des enseignants, mais aussi accessoirement des étudiants. Mais qui cela intéresse-t-il en haut lieu ? Peu de monde...

**Le SNCLSup' est très préoccupé** par cette situation sans précédent qui met nos collègues **dans une situation des plus précaires.** Le service public ne peut plus être érigé en exemple. Quelle régression dénoncée à longueur de rubriques et posts sur les réseaux par notre syndicat !!

Sophie COQUILHAT BROCC DE HAUT

## Personnels administratifs

Et voilà, l'année scolaire est terminée ... Une année de plus avec son lot d'événements ! 2022-2023 est lancée. Mais commençons tout de même par ce qui peut paraître comme quelque chose de positif pour nous les administratifs : **la réforme des grilles indiciaires.** Elle a permis de voir une légère augmentation de salaire pour une partie des catégories C (C1 et C2) et minoritairement pour les catégories B en début de carrière. (Voir valeurs en gras dans les tableaux page suivante).

Pouvons-nous tout de même remercier le gouvernement pour ce geste ? Eh bien pas complètement... Pourquoi ? Si une partie de

nos collègues a pu bénéficier de cette réforme, c'est grâce à la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2022. En effet, il serait tout de même inadmissible que les fonctionnaires de catégorie C commencent leur carrière en étant rémunérés en dessous du SMIC !

Si on regarde bien aujourd'hui nous observons **une paupérisation des personnels.** Le salaire d'un adjoint administratif C1 sera **bloqué pendant 9 ans !** Les trois quarts de sa grille indiciaire sont sur le même salaire. Bonjour l'attractivité !

Et même s'il passe en classe 2 cela ne changera rien puisqu'il sera classé à l'échelon dont l'indice est le plus proche soit 352.

# Rubriques Catégorielles

## Plus le temps passe et plus le SMIC rattrape nos grilles !

Par contre pour les collègues un peu plus anciens (nous dirons pour ceux qui justifient d'un bon tiers de leur carrière) qu'en est-il ? Pas de modifications de leur côté.

Est-il juste de modifier une partie et pas l'autre ? Il est normal qu'avec l'ancienneté notre salaire augmente car pour en arriver là, ils ont mis du

temps et aujourd'hui ils pourraient se dire qu'en début de carrière, ils étaient loin des salaires actuels. Disons que d'un point de vue reconnaissance salariale, cette modification de grille n'est ni complète ni équitable.

**Le SNCL demande que les salaires soient revalorisés car le métier que nous exerçons n'a plus guère d'attractivité et que peu de perspective. Il fait de certains collègues des « travailleurs pauvres de l'Education nationale ! ».**

## Nouvelle Grille C1 - Adjoint administratif Date de mise en application : 1er mai 2022

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
11	432	382		1852,70
10	419	372	4 ans	1804,20
9	401	363	3 ans	1760,55
8	387	354	3 ans	1716,90
7	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>3 ans</b>	<b>1707,20</b>
6	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>
5	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>
4	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>
3	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>
2	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>
1	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>

## Nouvelle Grille C2 - Adjoint administratif principal 2ème classe Date de mise en application : 1er mai 2022

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
12	486	420		2037,00
11	473	412	4 ans	1998,20
10	461	404	3 ans	1959,40
9	446	392	3 ans	1901,20
8	430	380	2 ans	1843,00
7	416	370	2 ans	1794,50
6	404	365	1 an	1770,25
5	396	360	1 an	1746,00
4	387	354	1 an	1 716,90
3	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>
2	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>
1	<b>382</b>	<b>352</b>	<b>1 an</b>	<b>1707,20</b>

## Nouvelle Grille C3 - Adjoint administratif principal 1ère classe

Date de mise en application : 1er mai 2022

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
10	558	473		2294,05
9	525	450	3 ans	2182,50
8	199	430	3 ans	2085,50
7	478	415	3 ans	2012,75
6	460	403	2 ans	1954,55
5	448	393	2 ans	1906,05
4	430	380	2 ans	1843,00
3	412	368	2 ans	1784,80
2	397	361	1 an	1750,85
1	388	355	1 an	1721,75
2	382	352	1 an	1707,20
1	382	352	1 an	1707,20

Valeur du point d'indice mensuel au 1er juillet 2022 : 4,85003 €

**La rentrée 2022 sera placée sous le signe des élections professionnelles.** Pour la première fois le SNCL va présenter une liste académique pour la CAPA des catégories C et B ainsi que des listes, tant académiques que nationales dans lesquelles les personnels administratifs auront toute leur place. Des gens comme vous qui connaissent les conditions de votre travail et ses péripéties parfois. Notre mot d'ordre sera la CLARTÉ.

**Clarté sur les avancements,**

**Clarté sur les mouvements,**

**Clarté sur les promotions.**

**Le SNCL syndique et défend l'ensemble des personnels** du premier degré, du second degré et du supérieur et ce en œuvrant au sein d'une fédération autonome dans l'éducation nationale, la FAEN.

Les administratifs, tous les administratifs quelle que soit leur catégorie méritent **d'être défendus avec détermination et en toute indépendance.**

Les plus petits salaires de l'Education nationale se trouvent chez ces personnels de catégorie C

que l'Etat se voit obligé aujourd'hui de revaloriser pour qu'ils ne passent pas sous la barre du SMIC et ce, malgré le concours qu'ils ont dû passer et réussir... c'est tout simplement inacceptable.

Aujourd'hui le rectorat jongle avec les catégories comme cela l'arrange. Il ferme des postes de titulaires qu'il attribue ensuite à des contractuels en limitant par la même occasion les possibilités de mutation. **Halte à la contractualisation sauvage !** Oui à l'accroissement de la **mobilité choisie et non subie.**

Au SNCL tous vos représentants sont en activité au plus près du terrain, à votre écoute, pour défendre vos droits et pour améliorer votre situation administrative et salariale. Rejoignez-nous et ensemble faisons entendre nos revendications.

Rejoignez-nous dans ce juste combat, adhérez au **SNCL-FAEN**, un syndicat et une fédération qui mettent les personnels au centre de leurs préoccupations en toute liberté politique et financière.

# Rubriques Catégorielles

## AED : l'accès au CDI décrété le 9 août !

Le mouvement de colère des AED débouche aujourd'hui sur **un droit au CDI après six ans d'exercice**. Une victoire certes, mais à mettre en perspective. Le décret n° 2022-1140 précise certaines de leurs missions. Mais **la rémunération de base des six premières années reste bloquée officiellement à l'indice brut (IB) 347**.

Selon le nouvel arrêté du 9 août 2022, alors même que l'indice brut (IB) minimum de la Fonction publique est de 382 depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022 (correspondant à l'indice majoré (IM) 352 qui apparaît sur la fiche de paye) !

Les ministres Pap Ndiaye, Bruno Le Maire, Stanislas Guerini, Gabriel Attal lisent-ils ce qu'ils signent ? Tout ce beau monde prévoit-il que l'indice minimum disparaîtra bientôt et que de vertigineuses pertes de salaire auront lieu comme en Grèce ? Comment comprendre sinon une telle cacophonie ?

**Pour l'instant donc même si l'arrêté d'août signé par 4 ministres indique un indice brut 347, ce sera bien l'indice majoré minimum 352 qui s'appliquera.**

Au bout de six ans chacune et chacun pourra prétendre à un indice brut 398 !

### Que dit le décret ?

#### Les missions

La mission d'aide à l'utilisation des nouvelles technologies qui a permis de nombreuses dérives par le passé en dissimulant du travail très qualifié est maintenant formulée de manière plus spécifiquement pédagogique et devient : « **accompagnement des élèves aux usages du numérique** ».

La participation à l'aide aux devoirs et aux leçons devient une « **participation aux temps dédiés à la réalisation des devoirs** », formulation qui pourrait être source d'amplitude des horaires de la journée de travail...

Si certaines missions n'étaient réservées qu'aux titulaires d'un BAC +2, notamment celles de « *l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'ac-*

*compagnement pédagogiques* » et de « *la participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement* », celles-ci pourront désormais être exercées par tous les AED **titulaires d'un baccalauréat ayant accédé au CDI**. Cela peut bien entendu rendre le travail plus intéressant, mais il faudra rester vigilant sur **les heures supplémentaires de préparation invisibles**, car les AED en CDI n'ont **plus droit ni aux autorisations d'absence** donnant lieu à compensation de service **ni à un crédit d'heures** pour une formation universitaire ou professionnelle ou pour des préparations.

Le SNCL -FAEN rappelle que toute **heure supplémentaire** en lien avec l'exercice d'une mission doit faire l'objet d'une déclaration et d'une rémunération à hauteur de 13,11 €.

#### L'accès au CDI

Les contrats peuvent désormais être conclus pour une durée maximale de trois ans, reconductible une fois. **Tout AED concluant un contrat au-delà de six ans de service se voit octroyer un CDI**. Entre 5 000 et 5 500 AED pourraient être concernés selon le ministère. Pour le calcul de la durée d'exercice, tout temps partiel ou incomplet est assimilé à un temps complet.

Pour ce qui est de la rémunération, l'indice brut 398 indiqué en début d'article pour les AED en CDI est un minimum **à compter de la neuvième année** puisqu'un **entretien professionnel** a lieu au moins tous les 3 ans avec le chef d'établissement (ou le CPE par délégation) au cours duquel la rémunération fait l'objet d'un réexamen !

#### Contrats de pré-professionnalisation

Pour les AED en contrat de pré-professionnalisation, s'ils n'obtiennent pas 120 ECTS après deux années de contrat ou s'ils ne justifient pas d'une inscription dans le supérieur, ils **pourront être licenciés du jour au lendemain** sans droit à la prime de licenciement, ni à la consultation de la commission administrative paritaire. C'est ce qu'on appelle la « **rupture de plein droit** » !

## En conclusion

Le SNCL – FAEN dénonce un faux-semblant d'avancée sociale avec le mirage d'un CDI qui certes permettra une certaine tranquillité d'esprit mais au bout de six ans de stagnation et de précarité salariales qui permettront tout juste de vivre.

Le CDI évoque le métier, mais l'indice officiel maintenu en-dessous de l'indice minimum évoque plutôt un sous-métier. On est loin, bien loin des emplois de surveillants qui aidaient réellement les étudiants en leur fournissant un travail suffisamment bien rémunéré à mi-temps

pour leur assurer le loyer, l'essence, les vivres, les livres et même parfois quelques petits voyages à l'étranger tout en leur garantissant suffisamment de temps dégagé pour étudier assez sereinement.

La loi du marché est passée par là. **Le chômeur accepte un CDI quel qu'il soit**, même avec plus de missions que le CDD initial, même si cela doit avoir pour conséquence de ne plus laisser aux étudiants que les contrats pas chers payés de pré-professionnalisation. **Réduire le chiffre du chômage et le budget du ministère...** c'est l'objectif en vue !

## AESH : l'inéluctable revalorisation salariale ...

L'indécence de la grille indiciaire proposée en août 2021 finit par être trop voyante. Cette grille est devenue totalement obsolète en moins d'un an. Actuellement, seulement 3 points d'indice majoré séparent un AESH en CDI dans sa 9<sup>e</sup> année d'exercice d'un AESH dans sa 1<sup>ère</sup> année de CDD ! **Où s'arrêtera le mépris ?**

Le SNCL-FAEN a été reçu en intersyndicale par les représentants du ministre qui se sont contentés de répondre qu'ils étaient en attente « **d'arbitrages budgétaires, au niveau interministériel** » et de dire que le ministère avait fait déjà beaucoup d'efforts pour les personnels AESH !

Rappelons que les six premières années d'exercice sont rémunérées au SMIC mais que rares sont les **personnels qui obtiennent un service à temps complet**. La mise en œuvre des PIAL a aggravé la **dégradation des conditions de travail**, multipliant des démissions et des licenciements pour inaptitudes. L'annonce du recrutement de 4 000 AESH ne sera pas à la hauteur des besoins à la fois pour remplacer les départs mais aussi satisfaire les besoins d'accompagnement des élèves à notification MDPH.

**Tous les syndicats ont insisté sur l'urgence d'augmenter les salaires de ces collègues**, alors

que des milliers d'AESH sont plongés dans une situation de grande pauvreté aggravée par l'inflation galopante. A ce titre, les organisations ont demandé la révision des décisions de non-renouvellement à l'initiative de l'administration. Le SNCL dénonce même des décisions prises au motif de l'état de santé des personnels !

**Voici les revendications de l'intersyndicale** auxquelles le SNCL – FAEN invite à faire l'écho le plus large possible en participant à des actions collectives en direction du ministre à partir de la rentrée :

- Augmenter les rémunérations de toutes et tous les AESH sur l'ensemble de leur carrière ;
- Prendre en charge tous les déplacements et revaloriser les indemnités kilométriques ;
- Garantir l'accès à des contrats à temps complet sur la base d'un accompagnement élève à 24 heures ;
- Abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens ;
- Créer un corps de fonctionnaires de catégorie B.

# Rubriques Catégorielles

## Retraite des détachés directs : pas dans un fauteuil !

L'annonce, le 26 avril dernier, en pleine période électorale, de **la hausse vertigineuse du taux de cotisation** à la pension civile pour **les fonctionnaires en « détachement direct »** – de 11 à 27 % ! – a, d'une part, fortement inquiété les collègues concernés et, d'autre part, contribué à mobiliser les organisations syndicales et leur secteur « hors de France ». Or, aux dernières nouvelles, l'impérieux décret n'a pas survécu aux remous électoraux – et syndicaux ! – et **la Première ministre l'a donc fait abroger** (JO du 3 juin). Comprenez qui peut. Et pourtant...

### Problématique des « détachés directs »

Ce rétropédalage signe tout d'abord le mépris des principaux ministères de tutelle (Ministère de la transformation et de la fonction publiques, Ministère de l'économie et des finances) pour les personnels en poste. Certains chercheurs, enseignants, personnels administratifs, œuvrent depuis des années au sein d'organismes scientifiques (EFE<sup>1</sup>), associations gouvernementales étrangères, établissements scolaires partenaires (*Mission laïque française*) pour le rayonnement de la France à l'étranger. Pour ces fonctionnaires dits « **en détachement direct sur contrat de droit local** », travailler et prendre sa retraite dans des conditions dignes est un droit a priori intangible.

Environ **2 800 personnels détachés** par le ministère de l'Éducation nationale entrent également dans le périmètre du décret initialement rédigé. Ce qui est reproché, c'est le manque de concertation et d'information aux opérateurs de l'enseignement français à l'étranger !

### Étude d'impact

Sur ces entrefaites, **le groupe d'études du Sénat** « *Statut, rôle et place des Français établis hors de France* » présidé par le sénateur Ronan Le Gleut (LR) a demandé qu'une étude d'impact de la mesure envisagée soit menée par les services et transmise au groupe d'études avant toute prise de décision légale.

L'idée, selon le sénateur, d'une « *cartographie précise des personnels détachés* » accompagnée d'un « *bilan de leur évolution depuis 2015* » vise à **mieux apprécier la diversité des situations** en fonction de la localisation des établissements et les conséquences concrètes du projet de hausse de la cotisation retraite sur le réseau d'enseignement français à l'étranger.

Certes, la hausse dénoncée ci-dessus et aujourd'hui abrogée n'était pas dirigée vers les collègues gérés par l'AEFE, dont le recrutement se fait depuis le ministère. Faut-il voir ici **la volonté de dissuader les collègues**, souvent impliqués depuis de nombreuses années sur des postes spécifiques (recherche, enseignement supérieur, défense) de demeurer où ils sont et les pousser à « réintégrer » ? Toute évolution des pratiques de gestion en matière de retraite, d'assurance-santé, de pérennité dans l'occupation du poste crée de l'incertitude, de la déception et peut amener des collègues à renoncer à toute prolongation ou à s'expatrier. Pour la relève à la recherche d'expérience ou d'un premier poste dans une structure à l'étranger, voilà qui n'est guère engageant !

### Quid du Cap 2030 ?

Outre le choix inacceptable d'une cotisation retraite sensiblement majorée ou confiée, par nécessité, à un organisme local le temps du détachement, les fonctionnaires, magistrats ou militaires en détachement direct se voient à terme floués en matière de « **pouvoir d'achat** », préoccupation pourtant dans l'air du temps !

Par son effet dissuasif, une telle mesure, si elle devait finalement être adoptée, semblerait **en complète contradiction** avec l'objectif présidentiel du *Cap 2030*, qui vise au doublement du nombre d'élèves dans l'enseignement français à l'étranger d'ici 2030 par **le développement d'établissements partenaires et de détachements directs sur contrat de droit local**.

Mme [ ] M [ ] (1) NOM .....  
 PRENOM .....

Nom de naissance ..... Né(e) le .....

Adresse personnelle (1) .....

Code postal ..... VILLE (1) .....

Tél ..... Mail .....

: Je préfère recevoir le BULLETIN NATIONAL sous forme électronique

Corps (2) Agrégé Bi admissible Certifié PLP CPE PEGC MA Contractuel  
 Instituteur PE AE AED AESH AP Personnel de direction Agent administratif  
 Psy EN Infirmier Chargé d'EPS MCF PU

Echelon ..... Depuis le .....

Classe (2) Stagiaire - Normale - Hors Classe - Exceptionnelle

Nature de l'affectation (2) Définitive : OUI / NON - sur ZR : OUI / NON

Fonction (2) Enseignant Vie scolaire Faisant fonction Direction Chef établissement Adjoint Autre

Discipline ou Spécialité .....

Exercice (2) à temps plein : OUI / NON En cas de temps partiel préciser la quotité .....

Situation (2) C L D - Retraité - ½ traitement

Etablissement (2) Ecole - Collège - Lycée Professionnel - Lycée - Supérieur - Autre

Nom ..... Ville .....

Votre académie d'exercice l'année dernière : .....

Etiez-vous déjà adhérent(e) du SNCL ? (2) OUI / NON

Souhaitez-vous être correspondant(e) du SNCL dans votre établissement ? OUI / NON

Mode de paiement : Cotisation 2022 - 2023

Prélèvement en 4 fois (fin de mois)

Chèque bancaire à l'ordre du SNCL

Carte bancaire en ligne

Date..... €

(1) Ecrire en lettres d'imprimerie (2) Entourer la mention qui convient

**Si vous exercez à temps partiel (≥ 75%) :**  
 vous payez la cotisation correspondant à la tranche inférieure à la vôtre. Par exemple, si vous devez payer la cotisation D à temps complet, vous payez la cotisation C à temps partiel supérieur ou égal à 75% (cotisation 30 € minimum).

**Si vous exercez à temps partiel (< 75%) :**  
 vous payez la cotisation correspondant à deux tranches inférieures à la vôtre.  
 Par exemple, si vous devez payer la cotisation D à temps complet, vous payez la cotisation B à temps partiel strictement inférieur à 75% (cotisation 30 € minimum).

*\*Pour les personnels non titulaires retraités, nous contacter.*

**Toujours 66% remboursés sur vos impôts.**

## Cotisation syndicale 2022 - 2023

Corps	Certifiés, PLP, CPE, Prof d'EPS, Bi-admissibles			Agrégés, Chaires Sup., MCF (P.U. : nous consulter)		
	Classe normale	Hors classe	Classe exc.	Classe normale	Hors classe	Classe exc.
1	112 €	208 €	232 €	132 €	232 €	252 €
2 - 3	132 €			164 €		284 €
4 - 5	164 €	232 €	252 €	186 €	252 €	
6 - 7				208 €		
8 à 11	186 €			232 €		

	Coût réel	Votre cotisation
Étudiant/ MEEF/ EAP, Stagiaire, Congé parental, AED, AESH, AP	10 €	30 €
AE, Disponibilité, MA / MA II, Contractuel, Agent administratif, Indice <321	17 €	50 €
Chargé d'EPS, Instituteur, Prof des écoles, Instit SEGPA, Psy EN et infirmier	24 €	72 €
Retraité	31 €	92 €
PEGC	32 €	94 €

# Actualités Fédérales

## Loi de programmation pour la recherche : un démarrage difficile

*Un an et demi s'est écoulé depuis la promulgation de la LPR (Loi de Programmation pour la Recherche). Empêtré dans des démarrages difficiles, un accueil plus que froid de la part des équipes universitaires et un contexte macro-économique complexe, le programme peine à atteindre les objectifs de mi-parcours qu'il s'était fixé...*

### Des textes règlementaires... encore incomplets

L'ensemble des textes de loi devait initialement être publié pour l'automne 2021... Or, un an plus tard, **deux décrets d'importance manquent encore à l'appel**. Un retard qui s'explique par l'incapacité du gouvernement à anticiper les contraintes de délais qui pèsent sur les différents acteurs de la chaîne : dialogue social, arbitrages interministériels, validation par Bercy, passage devant le Conseil d'Etat... les lois (et c'est heureux) ne passent pas comme une lettre à la poste, particulièrement quand elles sont accompagnées d'un projet d'investissement aussi conséquent !

Toutefois, les deux textes manquants ne sont pas des moindres : le premier doit clarifier les applications spécifiques **des nouvelles CPJ (Chaires de Professeur Junior)** notamment aux personnels enseignants ; or on sait comme ce nouveau type de contrat est problématique pour beaucoup d'équipes en place. L'autre décret, est lui aussi attendu avec inquiétude, puisqu'il doit permettre la dérogation de qualification par le CNU (Conseil National des Universités) pour les recrutements sur postes de maîtres de conférences. En d'autres termes, à l'avenir, certains postes de maîtres de conférences pourront être pourvus à l'université sans que les concernés aient reçu l'aval de leurs pairs... **L'arrivée de l'entrisme et du copinage dans nos facs ?** On peut le craindre d'autant plus que « l'expérimentation » est concomitante d'une autre : **le contrat doctoral de droit privé** à l'université. Pour faire passer la pilule, le ministère compte sur les revalorisations salariales mais celles-ci se font rattraper par l'inflation.

### Une programmation budgétaire à la peine, plombée par l'inflation

L'objectif était clair : une augmentation de 5 milliards d'euros du budget de la recherche en dix ans. Pourtant chaque année, le plan de déploiement accuse un retard supplémentaire : moins de 400 millions de plus en 2021, et encore en dessous des 500 millions en 2022. Toutefois, les récentes annonces du porte-parole du gouvernement sur le plan de finances 2023 semblent promettre un rebond, avec 1,5 milliard accordé. Un effort d'autant plus attendu que l'inflation qui s'installe sur notre pays réduit d'autant l'impact effectif de ces sommes en bout de chaîne.

Une clause de revoyure obligera le gouvernement, quoi qu'il arrive, à revoir sa copie en 2023 : il est à espérer qu'à ce moment-là, les ajustements nécessaires seront pris, **notamment sur les revalorisations, car les quelque 92 millions d'euros dégagés dans ce sens sont déjà en grande partie une simple compensation du pouvoir d'achat perdu par les agents**. Pour les contrats doctoraux, l'augmentation de 30 % promise tarde à se mettre en place. Initialement échelonnée sur 3 ans, elle en demandera finalement 5, sans compter la part là aussi perdue par l'inflation. De plus, ces augmentations ne concernant que les nouveaux doctorants, le dispositif crée une disparité avec celles et ceux qui ont signé un contrat similaire un ou deux ans avant.

### Le programme se déploie : les emplois ne suivent pas...

En 2021, 376 ETP (Equivalents Temps pleins) seulement ont été créés dans les universités, contre 700 prévus par le programme, soit à peine plus de la moitié des créations espérées. Le ministère se justifie en accusant le retard pris dans la publication des textes réglementaires (et notamment le fameux décret pour les chaires de professeurs juniors). L'argument est toutefois fallacieux, **car l'esprit initial de la loi de programmation recherche promettait un**

**accroissement des postes durables de maîtres de conférences ou de professeurs d'université. Il n'était pas question de dépenser 5 milliards pour créer des contrats doctoraux ou des chaires au rabais !** Les CPJ ne cessent d'ailleurs de diviser la communauté : sous une apparence bienveillante (mettre le pied à l'étrier pour de jeunes chercheurs dans nos universités), ces nouveaux types de contrats officialisent surtout la précarisation de la recherche et la baisse des salaires. Dans plusieurs universités, ils n'ont de toute façon pas pu être mis en œuvre en 2021 suite à des calendriers intenable pour les administrations. L'absence de garantie des libertés académiques pour un titulaire de CPJ est également préoccupant et dissuade probablement de nombreux établissements de s'engager dans ces voies de recrutement.

#### En conclusion

Il semblerait que le gouvernement lui-même a perdu l'intérêt pour son grand plan de réforme de l'enseignement supérieur ! Peut-être se rend-il

compte que **les avancées en matière de libéralisation et de mise au pas des universités qu'il espérait ne viendront finalement pas**, rendant caduques les mesures financières de « carotte » concédées à celles et ceux qui auraient accepté de collaborer dans ce vaste projet. Restent donc les vestiges d'un programme trop lourd que ses obligations que chacun peine à porter plus longtemps. Du point de vue politique, **le ministère ne peut pourtant plus faire marche arrière, il devra aller au bout de ses promesses**, au moins en matière de revalorisation salariale des doctorants et des titulaires, sous peine d'allumer un nouvel incendie dans le milieu universitaire, déjà fortement secoué par **les processus de fusion, de soumission et de mise en concurrence internationale** toujours plus violents.

Le SNCL Sup' se tient aux côtés de tous les agents de l'enseignement supérieur qui se battent pour conserver **un système collégial, juste et soucieux de la liberté universitaire**.

## Victoire au Conseil d'Etat : les syndicats de la FAEN reçus au ministère de l'Éducation nationale

C'est un long feuilleton juridique qui connaît aujourd'hui un nouveau chapitre. Le 15 octobre 2020, nous l'avons déjà évoqué dans ce bulletin, le SAGES et le SNCL **obtenaient gain de cause devant le Conseil Constitutionnel** et provoquaient **l'annulation d'un article de la loi de transformation de la Fonction publique** réservant à certaines organisations syndicales le droit d'accompagner les collègues dans leurs démarches de rupture conventionnelle.

Suite à cette décision, certains rectorats se sont montrés réticents à modifier leurs formulaires en ligne mais peu à peu, **tous les syndicats ont enfin pu être saisis comme accompagnants**.

Toutefois, à la même époque et avec les mêmes arguments, le SAGES et le SNCL avaient également dénoncé l'inconstitutionnalité **d'un autre article de la loi, réservant là aussi le droit d'accompagnement à certains syndicats, cette fois pour toutes les démarches de recours administratifs** (comme une simple demande de révision d'affectation par exemple).

Pour des raisons techniques, le Conseil d'Etat avait pourtant refusé d'interroger le Conseil Constitutionnel sur cet autre article, **créant une contradiction évidente dans la jurisprudence**.

Dès 2021, le SAGES et le SNCL ont alors saisi **la Cour Européenne des Droits de l'Homme** afin qu'elle mette la France devant ses responsabilités et l'oblige à retirer l'article inconstitutionnel.

Entre temps, la première victoire obtenue par nos syndicats de la FAEN a commencé à porter ses fruits et **deux autres syndicats (du secteur privé) s'appuyant sur nos éléments et les citant ont pu eux aussi obtenir des avancées de droit**.

Dans l'intervalle, un autre syndicat a de nouveau déposé une requête sur la question des recours administratifs. **L'avocat de ce syndicat a principalement copié l'argumentation antérieurement développée par nos soins**, et cité à l'appui les victoires de nos collègues du privé.

# Actualités Fédérales

Sachant sa défaite évidente auprès de l'Europe, le Conseil d'Etat n'a cette fois-ci pas raté le coche de se rattraper. **Il a alors accepté de transmettre la requête.**

**Le SAGES et le SNCL, consultés par le Conseil Constitutionnel (puisque à l'origine de la première requête) ont accepté d'être partie prenante** dans cette nouvelle démarche et ont apporté des observations supplémentaires réactualisées de grande importance.

Ce nouvel engagement juridique a permis **d'obtenir à nouveau gain de cause devant le Conseil Constitutionnel et de faire tomber le deuxième article.** Désormais, grâce à cette victoire, tous les syndicats, quels qu'ils soient, **pourront être choisis par les collègues pour être accompagnés dans le cadre de tout recours administratif.**

Les syndicats de la FAEN ont ainsi empêché que l'action syndicale de notre pays ne devienne peu à peu le pré carré des seules « grosses » organisations syndicales, au détriment des syndicats autonomes. Nous avons mis un frein à **la collusion entre gros syndicats et un pouvoir**

**politique qui n'hésite pas à rédiger des lois inconstitutionnelles et clientélistes.**

Notre fédération agit en faveur des collègues. **Elle bénéficie d'une reconnaissance nationale forte.** Elle est partie prenante des **actions intersyndicales nationales** qu'elle juge justifiées. Elle est entendue et écoutée par les rectorats et les ministères.

**Une délégation fédérale sera d'ailleurs reçue au ministère de l'Education nationale dès la première semaine de septembre,** notamment pour aborder les questions de **laïcité, d'attractivité des métiers,** et la question plus technique de la **mise en extinction du corps des PEGC** qui se fait toujours attendre.

Notre combat n'est évidemment pas terminé : mais dans ce contexte hostile aux syndicats indépendants, la démarche démontre à quel point il est important que chacun de nous continue à se battre pour faire entendre une voix différente, **notamment en votant pour la FAEN et ses syndicats autonomes (SNCL, SIES, SAGES) lors des prochaines élections professionnelles de décembre 2022.**

*Norman GOURRIER*

**Votez pour nous !  
Vous pourrez voter à 3 ou 4 scrutins différents  
parmi les suivants :**

CSAM,  
CAPN,  
CCP



CSAA,  
CAPA



## Elections professionnelles 2022

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022, les personnels de l'Éducation nationale et de l'Enseignement Supérieur pourront exprimer leur adhésion à un syndicat lors des élections professionnelles.

Le scrutin précédent de 2018, avec 42,64% de participation dans l'Éducation nationale, et 30,51% dans le Sup, constatait déjà **la désaffection des agents pour ces élections**, renforcée par le passage au vote électronique (qui concernera aussi le supérieur en 2022).

Pourtant ces élections sont décisives pour la vie des syndicats : **le score obtenu par chacun d'entre eux détermine les moyens horaires de fonctionnement que le ministère leur attribuera** pendant quatre ans.

Tous les agents sont appelés à voter, titulaires ou contractuels. **Ils votent entre 3 et 4 fois lors d'une procédure en ligne** complexe qui peut rebuter. La multiplicité des votes s'explique par le fait que chaque agent élit à la fois des représentants locaux et nationaux.

Un enseignant certifié ou agrégé votera par exemple aux 4 scrutins suivants :

- **CAPA des enseignants du second degré** (Commission académique)
- **CSA\* de son académie**
- **CAPN du second degré** (commission nationale)
- **CSA\* ministériel**

### VOTER en 2022 : dans quel contexte ?

L'augmentation de 3,5 % du point d'indice concédée en juillet ne compensera pas l'inflation. La déconsidération galopante de nos métiers fait toujours plus de ravages. Le baccalauréat est démantelé et au-delà des affichages médiatiques **aucun sursaut national ne survient pour défendre la laïcité chaque jour remise en cause dans nos écoles**. Ces renoncements successifs sont d'autant plus amers qu'ils paraissent calculés. Les temps de **l'instruction publique exigeante et force de promotion sociale** sont comptés, au profit de l'enseignement privé et de l'ingérence d'entreprises de service. C'est une école fragmentée, de l'entre-soi, partisane voire confessionnelle que nous voyons émerger, promue par certains syndicats d'accompagnement qui aident les gouvernements à faire passer de telles réformes.

**À l'opposé, le SNCL rejette cette vision et fédère tous les défenseurs d'une école nationale, équitable, ambitieuse pour sa jeunesse et profondément laïque.**

**Vous êtes attachés à l'école publique ? à un modèle d'instruction exigeante et laïque ? Vous souhaitez changer le système, apporter votre soutien à un syndicat professionnel avec l'expertise nécessaire pour vous accompagner dans votre carrière ? Vous aurez l'occasion, en votant SNCL, de soutenir un syndicat porteur de vos valeurs.**

Le SNCL se bat également chaque jour pour la défense de notre statut et des conditions de nos contrats. Ses militants sont là pour vous conseiller, défendre vos dossiers et font le maximum pour répondre à vos attentes, souvent avec plus d'écoute et de finesse que des centrales syndicales plus anonymes peuvent le proposer.

### CONSTITUTION DES LISTES ELECTORALES

La constitution des listes électorales, si elle est souvent une formalité pour les syndicats confédérés, est un défi pour des syndicats autonomes comme le SNCL. Là où nous pouvons ambitionner d'obtenir un ou deux élus, **il nous faut déposer des listes comptant au minimum plus d'une trentaine de candidats** ; un nombre qui peut empêcher des organisations indépendantes de se présenter.

Nous avons donc besoin **d'engagements de candidature de collègues qui accepteront d'inscrire leurs noms sur nos listes en position in-éligible. Ils nous faciliteront ainsi grandement la tâche** et nous permettront de voir le SNCL présent presque partout à ces élections.

Cet engagement de votre part est **gratuit et n'entraîne aucune responsabilité** : c'est une petite signature pour vous, mais un vrai coup de pouce pour le SNCL. Durant tout le mois de septembre, vous pouvez prendre contact avec nous pour obtenir les engagements à signer ou faire signer autour de vous.

Nous nous occuperons de tout : signalez-vous à nous par mail [communication@sncl.fr](mailto:communication@sncl.fr) ou téléphone **09.51.98.19.42**.

Votez et faites voter pour le SNCL, votre syndicat vous dit : merci !

## Petite révolution au cœur de Paris : Henri IV et Louis le Grand abdiquent devant Affelnet

**Affelnet : quel nom barbare ! C'est celui de l'algorithme qui, depuis 2008, affecte tous les collégiens de France dans leur futur lycée public.**

L'administration loue la transparence de la procédure dont les critères peuvent varier sensiblement d'une académie à l'autre, dans le respect des capacités d'accueil des établissements. Sont ainsi pris en compte les vœux des élèves, leur lieu d'habitation, leur qualité de boursier pour favoriser la mixité sociale et parfois les résultats scolaires comme dans l'académie de Paris, qui applique aussi un « **indice de positionnement social** » (IPS), qui permet à un élève venu d'un collège défavorisé de gagner des points.

Tous les collégiens de France, disions-nous ? Non, puisque jusqu'alors, deux « *petits villages* », à savoir les très prisés Henri IV et Louis-le-Grand, avaient le privilège de recruter leurs futurs élèves sur dossier, sans contrainte de secteur ni de positionnement social. Autant dire que seule l'élite parisienne était ciblée, élite « scolaire » mais pas seulement : en effet, moins de 9 % de boursiers y étaient admis en 2<sup>de</sup> alors que la moyenne académique est de 24 %. **De là à parler de ségrégation sociale...** surtout lorsqu'on considère que certains établissements comme le lycée Turgot (Paris 3<sup>e</sup>) ont admis de leur côté jusqu'à 83 % de boursiers en 2<sup>de</sup> en 2016 par le jeu du fameux IPS.

Naturellement, le personnel éducatif, les parents d'élèves et quelques personnalités s'émeuvent face à cette petite révolution : de concert, ils crient au nivellement par le bas et à

la fin de la méritocratie. Difficile de leur donner pleinement raison face à cette sélection indigne de l'enseignement public, laïc et républicain.

Pour Claire Mazon, directrice académique des services de l'EN de Paris chargée des lycées, « *Henri IV et Louis le Grand possèdent une forte visibilité et font référence au niveau national. Ils ont vocation à montrer la voie en termes d'ouverture sociale* ». Pour autant, il n'est pas question d'y éradiquer la culture de l'excellence : les affectations depuis les collèges d'origine se font désormais sur quotas pour atteindre environ 40 % d'élèves issus de collèges favorisés, 30 % de collèges intermédiaires et 20 % de collèges défavorisés.

**D'après Le Monde, le recrutement des deux lycées a déjà changé :** Henri IV accueillera à la rentrée 46 % d'élèves issus de collèges parisiens favorisés contre 66 % l'an dernier, et 23 % de collèges défavorisés contre 13 %. Belle inflation des taux de boursiers par la même occasion : 21 % à Louis le Grand contre 8 % en 2021.

**Quant aux candidatures, elles ont déjà évolué elles aussi :** la fin de la sélection sur dossier a encouragé plus d'élèves à candidater : de 370 à 448 demandes pour Henri IV dont 61 boursiers au lieu de 31, et de 459 à 534 pour Louis le Grand, dont 67 boursiers au lieu de 41.

Comment ne pas **se féliciter de voir disparaître**, même partiellement, **la fin d'une injustice sociale** et peut-être aussi d'**une forme d'autocensure** de la part des populations les moins favorisées ?

Nicolas GUILLEMAIN

# Calendrier scolaire 2022-2023

## Quelques infos utiles à retenir !

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Mercredi 31 Août 2022*		
Rentrée des élèves	Jeudi 1 <sup>er</sup> Septembre 2022		
Toussaint	Samedi 22 Octobre au Lundi 7 Novembre 2022		
Noël	Samedi 17 Décembre 2022 au Mardi 3 Janvier 2023		
Hiver	Samedi 4 février 2023 au Lundi 20 février 2023	Samedi 11 février 2023 au Lundi 27 février 2023	Samedi 18 février 2023 au Lundi 6 mars 2023
Printemps	Samedi 8 avril 2023 au Lundi 24 avril 2023	Samedi 15 avril 2023 au Mardi 2 mai 2023	Samedi 22 avril 2023 au Mardi 9 mai 2023
Vacances d'été	Samedi 8 juillet 2023		

**Pont de l'Ascension** : les cours sont suspendus le vendredi 19 mai et le samedi 20 mai 2023

\*La journée de pré-rentrée est prolongée par deux demi-journées effectuées au cours de l'année scolaire.

Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.



Pour la **Corse**, les **départements d'outre-mer** et les **collectivités d'outre-mer**, les recteurs, vice-recteurs et chefs de services de l'Éducation nationale ont compétence pour **adapter le calendrier national** en fixant, par voie d'arrêté, pour une période de trois années des calendriers scolaires tenant compte des caractères particuliers de chacune des régions concernées.



### Grilles des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Les dispositions statutaires et indiciaires prises dans le cadre du **protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations** (PPCR) ont modifié quelques grilles indiciaires.

Les tableaux publiés ici en font état.

La **valeur du point d'indice** a été revalorisée de **3,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022**.

Échelon	Indices MAJ	Traitem. Brut mensuel	Retenue pension 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial 1 enfant = 2,29 €		
				Z1	Z2	2 enfants	3 enfants	Enfant Sup.
<b>Traitements des instituteurs au 1<sup>er</sup> juillet 2022</b>								
10	494	2395,91	265,94	71,87	23,95	82,54	206,91	148,32
11	533	2585,06	286,94	77,55	25,85	88,22	222,04	159,67
<b>Pour les instituteurs spécialisés, tous les indices sont augmentés de 15 pts. Il faut donc ajouter les sommes ci-dessous à l'échelon correspondant</b>								
	15	72,75	8,08	2,18	0,73	2,18	5,82	4,37
Le Supplément Familial de Traitement des instituteurs spécialisés		au 9 <sup>ème</sup> échelon				75,99	189,45	135,22
		au 10 <sup>ème</sup> échelon				84,73	212,73	152,69
		au 11 <sup>ème</sup> échelon				90,40	227,86	164,03
<b>Traitements des MA, MI-SE, des AESH et des assistants d'éducation au 1<sup>er</sup> juillet 2022</b>								
	Échelon	Indices MAJ	Traitem. Brut mensuel	Indemnité de résidence		Supplément familial 1 enfant = 2,29 €		
				Z1	Z2	2 enfants	3 enfants	Enfant Sup.
M.A. II	5	384	1862,41	55,87	18,62	75,99	189,45	135,22
	6	395	1915,76	57,47	19,15	75,99	189,45	135,22
	7	416	2017,61	60,52	20,17	75,99	189,45	135,22
	8	447	2167,96	65,03	21,67	75,99	189,45	135,22
M.A. I	5	439	2129,16	63,87	21,29	75,99	189,45	135,22
	6	460	2231,01	66,93	22,31	77,60	193,72	138,43
	7	484	2347,41	70,42	23,47	81,09	203,03	145,41
	8	507	2458,96	73,76	24,58	84,43	211,95	152,10
A.E.S.H.	1	352	1707,21	51,21	17,07	75,99	189,45	135,22
	2	352	1707,21	51,21	17,07	75,99	189,45	135,22
	3	355	1721,76	51,65	17,21	75,99	189,45	135,22
	4	365	1770,26	53,10	17,70	75,99	189,45	135,22
	5	375	1818,76	54,56	18,18	75,99	189,45	135,22
	6	385	1867,26	56,01	18,67	75,99	189,45	135,22
	7	395	1915,76	57,47	19,15	75,99	189,45	135,22
	8	405	1964,26	58,92	19,64	75,99	189,45	135,22
	9	415	2012,76	60,38	20,12	75,99	189,45	135,22
	10	425	2061,26	61,83	20,61	75,99	189,45	135,22
	11	435	2109,76	63,29	21,09	75,99	189,45	135,22
Assistant d'éducation		352	1707,21	51,21	17,07	75,99	189,45	135,22
		362	1755,71	52,67	17,55	75,99	189,45	135,22
		367	1779,96	53,39	17,79	75,99	189,45	135,22
Ces tableaux sont établis sur la valeur annuelle indiciaire au 1 <sup>er</sup> juillet 2022, soit :							58,2004 €	

# Grilles des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2022

	Éch.	Indices MAJ	Traitement Brut mensuel	Retenue pension 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial 1 enfant = 2,29 €		
					Z1	Z2	2 enfants	3 enfants	Enfant Sup.
<b>Traitements des certifiés, CPE, profs d'EPS, profs des écoles et profs de lycées professionnels au 1er juillet 2022</b>									
<b>Classe normale</b>	1	390	1891,51	209,95	56,74	18,91	75,99	189,45	135,22
	2	441	2138,86	237,41	64,16	21,38	75,99	189,45	135,22
	3	448	2172,81	241,18	65,18	21,72	75,99	189,45	135,22
	4	461	2235,86	248,18	67,07	22,35	77,74	194,10	138,72
	5	476	2308,61	256,25	69,25	23,08	79,92	199,92	143,08
	6	492	2386,21	264,86	71,58	23,86	82,25	206,13	147,74
	7	519	2517,16	279,40	75,51	25,17	86,18	216,61	155,59
	8	557	2701,46	299,86	81,04	27,01	91,71	231,35	166,65
	9	590	2861,51	317,62	85,84	28,61	96,51	244,16	176,26
	10	629	3050,67	338,62	91,52	30,50	102,19	259,29	187,61
	11	673	3264,07	362,31	97,92	32,64	108,59	276,36	200,41
<b>Hors Classe</b>	1	590	2861,51	317,62	85,84	28,61	96,51	244,16	176,26
	2	624	3026,42	335,93	90,79	30,26	101,46	257,35	186,15
	3	668	3239,82	359,62	97,19	32,39	107,86	274,42	198,95
	4	715	3467,77	384,92	104,03	34,67	114,70	292,66	212,63
	5	763	3700,57	410,76	111,01	37,00	114,99	293,43	213,21
	6	806	3909,12	433,91	117,27	39,09	114,99	293,43	213,21
	7	821	3981,87	441,98	119,45	39,81	114,99	293,43	213,21
<b>Classe Excep.</b>	1	695	3370,77	374,15	101,12	33,70	111,79	284,90	206,81
	2	735	3564,77	395,68	106,94	35,64	114,99	293,43	213,21
	3	775	3758,77	417,22	112,76	37,58	114,99	293,43	213,21
	4	830	4025,52	446,83	120,76	40,25	114,99	293,43	213,21
	HE A1	890	4316,52	479,13	129,49	43,16	114,99	293,43	213,21
	HE A2	925	4486,28	497,97	134,58	44,86	114,99	293,43	213,21
	HE A3	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21
<b>Traitements des PEGC et des chargés d'enseignement d'EPS au 1er juillet 2022</b>									
<b>C.N.</b>	10	520	2522,01	279,94	75,66	25,22	86,33	217,00	155,89
	11	549	2662,66	295,55	79,87	26,62	90,54	228,25	164,32
<b>H.C.</b>	3	519	2517,16	279,40	75,51	25,17	86,18	216,61	155,59
	4	548	2657,81	295,01	79,73	26,57	90,40	227,86	164,03
	5	621	3011,87	334,31	90,35	30,11	101,02	256,18	185,28
	6	667	3234,97	359,08	97,04	32,34	107,71	274,03	198,66
<b>Classe Excep.</b>	1	621	3011,87	334,31	90,35	30,11	101,02	256,18	185,28
	2	673	3264,07	362,31	97,92	32,64	108,59	276,36	200,41
	3	715	3467,77	384,92	104,03	34,67	114,70	292,66	212,63
	4	763	3700,57	410,76	111,01	37,00	114,99	293,43	213,21
	5	806	3909,12	433,91	117,27	39,09	114,99	293,43	213,21
	6	821	3981,87	441,98	119,45	39,81	114,99	293,43	213,21
<b>Ces tableaux sont établis sur la valeur annuelle indiciaire au 1er juillet 2022, soit :</b>								<b>58,2004 €</b>	



	Éch.	Indices MAJ	Traitem. Brut mensuel	Retenue pension 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial 1 enfant = 2,29 €		
					Z1	Z2	2 enfants	3 enfants	Enfant Sup.
<b>Traitements des agrégés au 1er juillet 2022</b>									
<b>Classe normale</b>	1	450	2182,51	242,25	65,47	21,82	76,14	189,84	135,52
	2	498	2415,31	268,09	72,45	24,15	83,12	208,46	149,48
	3	513	2488,06	276,17	74,64	24,88	85,31	214,28	153,85
	4	542	2628,71	291,78	78,86	26,28	89,53	225,53	162,29
	5	579	2808,16	311,70	84,24	28,08	94,91	239,89	173,05
	6	618	2997,32	332,70	89,91	29,97	100,58	255,02	184,40
	7	659	3196,17	354,77	95,88	31,96	106,55	270,93	196,34
	8	710	3443,52	382,23	103,30	34,43	113,97	290,72	211,18
	9	757	3671,47	407,53	110,14	36,71	114,99	293,43	213,21
	10	800	3880,02	430,68	116,40	38,80	114,99	293,43	213,21
	11	830	4025,52	446,83	120,76	40,25	114,99	293,43	213,21
<b>Hors Classe</b>	1	757	3671,47	407,53	110,14	36,71	114,99	293,43	213,21
	2	800	3880,02	430,68	116,40	38,80	114,99	293,43	213,21
	3	830	4025,52	446,83	120,76	40,25	114,99	293,43	213,21
	HE A1	890	4316,52	479,13	129,49	43,16	114,99	293,43	213,21
	HE A2	925	4486,28	497,97	134,58	44,86	114,99	293,43	213,21
	HE A3	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21
<b>Classe Excep.</b>	1	830	4025,52	446,83	120,76	40,25	114,99	293,43	213,21
	HE A1	890	4316,52	479,13	129,49	43,16	114,99	293,43	213,21
	HE A2	925	4486,28	497,97	134,58	44,86	114,99	293,43	213,21
	HE A3	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21
	HE B1	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21
	HE B2	1013	4913,08	545,35	147,39	49,13	114,99	293,43	213,21
	HE B3	1067	5174,98	574,42	155,24	51,74	114,99	293,43	213,21
<b>Traitements des professeurs bi-admissibles au 1er juillet 2022</b>									
5	516	2502,61	277,78	75,07	25,02	85,74	215,44	154,72	
6	544	2638,41	292,86	79,15	26,38	89,82	226,31	162,87	
7	570	2764,51	306,86	82,93	27,64	93,60	236,40	170,44	
8	614	2977,92	330,54	89,33	29,77	100,00	253,47	183,24	
9	668	3239,82	359,62	97,19	32,39	107,86	274,42	198,95	
10	712	3453,22	383,30	103,59	34,53	114,26	291,49	211,76	
11	724	3511,42	389,76	105,34	35,11	114,99	293,43	213,21	
<b>La carrière des professeurs bi-admissibles se poursuit en hors classe des professeurs certifiés</b>									
<b>Traitements des professeurs de chaire supérieure au 1er juillet 2022</b>									
3	757	3671,47	407,53	110,14	36,71	114,99	293,43	213,21	
4	800	3880,02	430,68	116,40	38,80	114,99	293,43	213,21	
5	830	4025,52	446,83	120,76	40,25	114,99	293,43	213,21	
HE A1	890	4316,52	479,13	129,49	43,16	114,99	293,43	213,21	
HE A2	925	4486,28	497,97	134,58	44,86	114,99	293,43	213,21	
HE A3	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21	
HE B1	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21	
HE B2	1013	4913,08	545,35	147,39	49,13	114,99	293,43	213,21	
HE B3	1067	5174,98	574,42	155,24	51,74	114,99	293,43	213,21	
<b>Ces tableaux sont établis sur la valeur annuelle indiciaire au 1er juillet 2022, soit :</b>								<b>58,2004 €</b>	

# Grilles des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Échel.	Indices MAJ	Traitem. Brut mensuel	Retenue pension 11,10 %	Indemnité de résidence		Supplément familial 1 enfant = 2,29 €		
				Z1	Z2	2 enfants	3 enfants	Enfant Sup.
<b>Traitements de base des personnels de direction au 1er juillet 2022</b>								
<b>Personnels de direction classe normale</b>								
1	484	2347,41	260,56	70,42	23,47	81,09	203,03	145,41
2	513	2488,06	276,17	74,64	24,88	85,31	214,28	153,85
3	551	2672,36	296,63	80,17	26,72	90,84	229,02	164,91
4	586	2842,11	315,47	85,26	28,42	95,93	242,60	175,09
5	637	3089,47	342,93	92,68	30,89	103,35	262,39	189,93
6	684	3317,42	368,23	99,52	33,17	110,19	280,63	203,61
7	718	3482,32	386,53	104,46	34,82	114,99	293,43	213,21
8	756	3666,62	406,99	109,99	36,66	114,99	293,43	213,21
9	801	3884,87	431,22	116,54	38,84	114,99	293,43	213,21
10	830	4025,52	446,83	120,76	40,25	114,99	293,43	213,21
<b>Personnels de direction hors classe</b>								
1	718	3482,32	386,53	104,46	34,82	114,99	293,43	213,21
2	756	3666,62	406,99	109,99	36,66	114,99	293,43	213,21
3	801	3884,87	431,22	116,54	38,84	114,99	293,43	213,21
4	830	4025,52	446,83	120,76	40,25	114,99	293,43	213,21
HE A1	890	4316,52	479,13	129,49	43,16	114,99	293,43	213,21
HE A2	925	4486,28	497,97	134,58	44,86	114,99	293,43	213,21
HE A3	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21
HE B1	972	4714,23	523,27	141,42	47,14	114,99	293,43	213,21
HE B2	1013	4913,08	545,35	147,39	49,13	114,99	293,43	213,21
HE B3	1067	5174,98	574,42	155,24	51,74	114,99	293,43	213,21
<b>Les personnels de direction ajouteront à ces éléments du traitement de base les bonifications tenant à la catégorie de l'établissement d'exercice.</b>								
<b>Bonifications indiciaires des personnels de direction au 1er juillet 2022</b>								
<b>Personnels de direction classe normale</b>								
1 cat	80	388,00	43,07	11,64	3,88	11,64	31,04	23,28
2 cat	100	485,00	53,84	14,55	4,85	14,55	38,80	29,10
3 cat	130	630,50	69,99	18,92	6,31	18,92	50,44	37,83
4 cat	150	727,50	80,75	21,83	7,28	21,83	58,20	43,65
<b>Personnels de direction classe normale</b>								
1 cat	50	242,50	26,92	7,28	2,43	7,28	19,40	14,55
2 cat	55	266,75	29,61	8,00	2,67	8,00	21,34	16,01
3 cat	70	339,50	37,68	10,19	3,40	10,19	27,16	20,37
4 cat	80	388,00	43,07	11,64	3,88	11,64	31,04	23,28
<b>Le Supplément Familial de Traitement est limité à celui de l'INM 717. Si le traitement de base augmenté de la bonification dépasse ce total, le SFT versé est plafonné conformément au tableau ci-dessous</b>								
Le Supplément total plafonné est le suivant :	2 enfants		3 enfants		enfant en plus			
	114,99		293,43		213,21			
<b>Ces tableaux sont établis sur la valeur annuelle indiciaire au 1er juillet 2022, soit :</b>								<b>58,2004 €</b>

Retrouvez nos revendications et toute notre actualité  
en ligne sur notre site internet :

[www.sncl.fr](http://www.sncl.fr)



**Nous  
contacter**

C'est direct,  
j'adhère !



## Siège National



09.51.98.19.42



communication@sncl.fr



SNCL-FAEN

13, avenue de Taillebourg  
75011 PARIS



/SNCLFAEN



/SNCL FAEN

**Adhérer à un syndicat**, c'est rejoindre des milliers de collègues solidaires dans la défense de leur métier et de leurs **intérêts collectifs comme individuels**.

Vous pouvez **adhérer directement en ligne** (rubrique « j'adhère » sur notre site) ou en flashant le code ci-contre.