

## Une rentrée sous le signe de la pénurie



Jamais le manque de personnels, notamment enseignants, n'a été plus flagrant qu'en cette rentrée et les médias s'en sont enfin emparé ! Entre les job datings du début de l'été, les démissions de plus en plus nombreuses de stagiaires, de titulaires, mais aussi de contractuel·les, les demandes de ruptures conventionnelles qui ne cessent de croître, la crise du recrutement est à son comble. Il serait grand temps que l'État s'en inquiète sincèrement, plutôt que d'en profiter pour dynamiser le statut de fonctionnaire. Une revalorisation urgente et substantielle ainsi qu'une amélioration des conditions de travail s'imposent.

Les effectifs pléthoriques dans les classes, l'école inclusive sans moyens, les restrictions budgétaires, les réformes successives ont engendré une perte de sens du métier d'enseignant·e et un mal être dans la profession. Le nouveau ministre a joué l'apaisement à son arrivée mais, faute de volonté politique du côté du gouvernement et de véritables marges de manœuvres budgétaires, il ne peut incarner le changement. L'augmentation du point d'indice de 3,5 % ne suffira pas à enrayer la précarisation de nos professions ni à compenser l'inflation galopante. La promesse de ne voir aucun·e enseignant·e débiter à moins de 2000 euros doit s'accompagner de mesures fortes concernant l'ensemble de la profession et pas seulement les premiers échelons. Il y a aussi urgence à valoriser les salaires des AESH et des AED, personnels aussi indispensables que maltraités. **La FSU est mobilisée sur la question salariale et appelle à une grève le 29 septembre.**

D'autres dossiers devront être traités de façon urgente et notamment celui de la rénovation du bâti scolaire imposée par l'ampleur des conséquences du dérèglement climatique, chaleur, sécheresse, violents orages. Il est inadmissible qu'en la matière, l'État se défasse sur les collectivités territoriales.

**Le SNES-FSU portera la voix de la profession à tous les niveaux, du local au national, et cherchera également à construire les mobilisations indispensables pour imposer un vrai changement de politique éducative et obtenir une revalorisation inconditionnelle et significative.**

**Le SNES-FSU Côte-d'Or appelle à voter SNES-FSU lors des élections professionnelles de décembre car ces élections ont une importance cruciale pour assurer la représentation des personnels et la légitimité des organisations syndicales.**

**Bonne rentrée, bonne année scolaire,  
bonnes luttes,**

**Le secrétariat départemental**

Christine Bidault, Isabelle Cheviet, Amélie Hart,  
Marie Lozano et Carine Tourneur.



**LA TRIBUNE DU S3 DE DIJON**

Spécial Côte-d'Or n° 1 supplément n°1 au  
n°122 de septembre 2022

# SNES Côte-d'Or

Section départementale du SNES-FSU de Côte-d'Or  
6 allée Cardinal de Givry - 21000 DIJON

## SOMMAIRE

Edito .....	P. 1
Le secrétariat de Côte-d'Or : Qu'est-ce que le S2 ? Qui sommes-nous ? .....	P. 2
Santé et sécurité au travail : rappels des différentes ressources à votre disposition .....	P. 3
Santé : Informations utiles pour cette rentrée Entrant·es dans le métier : Comment s'y retrouver ? Instances .....	P. 4
Stage Conseil d'administration Mardi 18 octobre 2022 .....	P. 5
Salaires enseignants entre décrochage et inégalités Elections professionnelles : soyons vigilants! Nouvelles grilles salariales .....	P. 6
Synthèse enquête DNB 2022 Actualités : Contractuels, Aesh, Aed .....	P. 7
Agenda de rentrée 2022, HIS, Contacts .....	P. 8



- Côte d'Or
- Nièvre
- Saône et Loire
- Yonne

**Fédération Syndicale Unitaire**



# Le Secrétariat de Côte-d'Or 2022-2023 (S2-21)

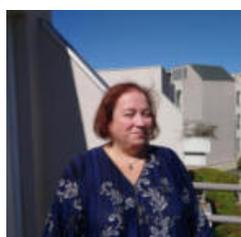
## Qu'est-ce que le S2 ?

**D**irigé par un bureau élu par les adhérents, le S2 intervient auprès de l'inspection académique (DSDEN), du conseil départemental et de la préfecture dans le cadre des instances départementales : les CTSD (Dialogue de gestion, répartition des dotations horaires des établissements, créations et suppressions de postes...) et les CDEN (politique scolaire du département, création/fermeture de collèges, transports, dotation de matériel...).

La force du SNES-FSU est sa présence active dans la grande majorité des établissements. La principale mission des militant·es du S2 est d'animer la vie syndicale du département en apportant leur soutien et leur aide aux sections d'établissement (S1). Les militant·es du S2 sont disponibles pour être présent·es sur le terrain, dans les établissements, à la demande des S1 : pour animer des Heures d'Information Syndicale (HIS), vous aider à intervenir dans l'établissement ou auprès de la direction ou dans le conseil d'administration, etc.

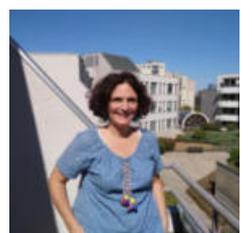
Dès la rentrée, n'hésitez pas à nous solliciter pour organiser une HIS, rencontrer les adhérent·es de l'établissement et impulser une dynamique syndicale qui permettra de faire vivre efficacement le S1 tout au long de l'année scolaire.

## Qui sommes-nous ?



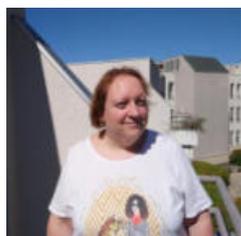
**Christine BIDAULT**, professeure de Lettres modernes, collège Clos de Pouilly à Dijon. Membre des CHSCT D21 et A (Comité d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de Travail Départemental et CHSCT Académique), membre de la CAAS (Commission académique d'action sociale) et membre du CAAECEP (Conseil académique des Associations Éducatives Complémentaires de l'Enseignement public – Agrément des associations qui interviennent au sein de l'Éducation Nationale). Membre du Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) et membre du CDEN.

**Isabelle CHEVIET**, professeure d'Espagnol, collège Champollion à Dijon. Trésorière adjointe du S2-21. Fait le lien entre le S2 et le S3 (niveau académique). Dossiers suivis : personnels précaires, Langues Vivantes, formation continue en GRETA au S3. En charge des problèmes de conflits avec la hiérarchie dans les établissements. Membre du Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) et du Conseil Départemental de l'Éducation Nationale (CDEN). Membre pour la FSU du Comité Technique Académique (CTA). Membre du CAEN (Comité Académique de l'Éducation Nationale). Membre du Comité Technique Interacadémique Besançon-Dijon. Membre de la CAAS et membre du conseil interacadémique de la formation continue.



**Amélie HART**, professeure d'Histoire-Géographie, lycée Charles de Gaulle à Dijon, chargée des questions liées au lycée. Dossiers suivis au SNES-FSU : numérique, contenus (histoire-géographie-EMC), pratiques professionnelles. Membre de la Commission Administrative Nationale (CAN) et du Conseil National (CN) du SNES-FSU.

**Marie LOZANO**, professeure d'anglais, collège Isle-de-Saône à Pontailler-sur-Saône. Chargée des questions liées au collège.



**Carine TOURNEUR**, professeure d'Histoire-Géographie, collège Camille Claudel à Chevigny-Saint-Sauveur. Chargée des questions liées au collège. Membre de la CAN et du CN du SNES-FSU. Membre du CTSD et du CDEN. Responsable de la diffusion des messages aux syndiqués.

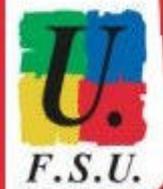
La gestion du site du SNES 21 et la diffusion des messages aux syndiqués sont assurés par Isabelle Cheviet, Amélie Hart et Carine Tourneur.

Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022



Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre,  
**FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX**  
avec les syndicats de la FSU

**VOTER FSU,  
C'EST AGIR !**



**ENGAGÉ·ES POUR  
LES PERSONNELS  
ET LES ÉLÈVES**



## Santé et sécurité au travail : rappel des différentes ressources à votre disposition.

Le **CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail)** est un acteur de la sécurité au travail. Il est composé de représentant·es de l'administration, de représentants des personnels et de membres de droit (médecine de prévention, conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail)

### Ses missions sont de :

#### ☛ Prévenir les risques

Par une analyse des risques professionnels et les conditions de travail, il contribue à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité de tous les personnels des établissements.

#### ☛ Améliorer les conditions de travail

#### ☛ Mener des visites des locaux ou des enquêtes

Le CHSCT peut visiter les services relevant de sa compétence, pour analyser les facteurs de risques. Le CHSCT peut participer à des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il se décline, selon ses prérogatives, sur le plan national en **CHSCT M** (ministériel), en **CHSCT A** (académique) ou en **CHSCT D** (départemental)

### Pour contacter le CHSCTD 21 :

Ligne mobile : **06 08 47 68 60**

Courriels : [chsctd-sec-21@ac-dijon.fr](mailto:chsctd-sec-21@ac-dijon.fr) ou [sst-sec21@ac-dijon.fr](mailto:sst-sec21@ac-dijon.fr)

### Le RSST (le registre santé et sécurité au travail)

Il est à disposition de tous les personnels.

Dans notre académie, il existe une version dématérialisée du RSST. Les personnels de l'Education nationale de Bourgogne peuvent y accéder en se rendant sur le site de l'académie de Dijon puis sur le PIA (le portail intranet académique des personnels de l'académie de Dijon). Il suffit ensuite de cliquer sur RSST dans l'encadré « Services pratiques »

☛ Vous pouvez y signaler toutes situations liées à vos conditions de travail.

☛ Votre signalement est nominatif, il sera visible à l'interne par le chef d'établissement, qui en tant que chef de service devra le traiter, et par l'APE (Assistant de Prévention d'Etablissement – voir ci-dessous) de votre établissement, et à l'externe par tous les membres du CHSCT D et CHSCT A. Il est consultable par tous les personnels de votre établissement et, le cas échéant, également par les usagers.

Vous pouvez également y faire des suggestions d'amélioration de vos conditions de travail.

Pour formuler correctement un signalement dans le RSST, vous pouvez demander conseil à l'APE de votre établissement, ou au CHSCT 21 ou à la section départementale du SNES-FSU.

### A.P.E. (Assistant de Prévention d'Etablissement du second degré)

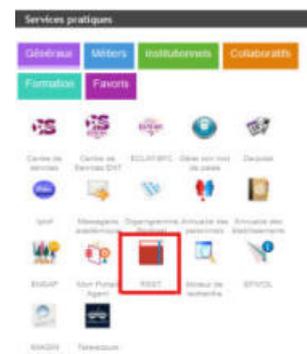
L'APE est un personnel de l'Education Nationale.

Il travaille en relation avec le Conseiller de Prévention Académique (CPA), M. Peron et l'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail (l'ISST) de l'académie, Mme Capron et en réseau avec les APE des autres établissements

Au sein de l'établissement, il peut travailler en collaboration avec un agent de la collectivité territoriale, chargé également de la santé et de la sécurité et formé par le Conseil Départemental ou le Conseil Régional.

Il doit assister et conseiller le chef d'établissement dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail (participation à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), inventaire des risques identifiés dans l'établissement et propositions pour y remédier, suivi des signalements concernant l'établissement sur le RSST).

***Pour une organisation syndicale comme le SNES-FSU, les registres RSST sont un outil pour l'action. Ils permettent en effet de rendre lisibles et visibles les problèmes internes à un établissement.***





# Instances :

En janvier 2023, après les élections professionnelles qui se dérouleront du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022, **les CHSCT seront absorbés dans les CSA (comités sociaux d'administration), qui remplaceront aussi les CT (comités techniques).**

Au sein des CSA, il existera **une formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (FS SSCT)**, dont les membres titulaires seront désignés parmi les élus au CSA et non plus choisis librement par les syndicats.

Nous vous tiendrons informés, à l'issue des élections professionnelles, des nouvelles personnes ressources et instances à votre disposition en matière de santé et sécurité au travail.

## SANTÉ AU TRAVAIL : Informations utiles pour cette rentrée

- **Personnels vulnérables** : Circulaire du 9/09/21 toujours en vigueur donc poursuite du régime d'ASA.
- **Enfants malades du Covid** : Fin du dispositif d'ASA garde d'enfants « covidés », retour au régime de droit commun pour garde d'enfants malades.
- **Masques** : Poursuite de la distribution de masques chirurgicaux, les personnels qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une première dotation de 50 masques chirurgicaux (61,5 millions de masques envoyés dans les académies), un stock de masque FFP2 est aussi disponible dans les académies et un stock de masques inclusifs est aussi mis à disposition.
- **Autotests** : Poursuite du dispositif de fourniture d'autotests aux personnels par les pharmacies, sur la base d'une attestation, a minima jusqu'à la Toussaint
- **Capteurs de CO2** : Reconduction du dispositif de subventions à destination des collectivités pour l'acquisition des capteurs de CO2 jusqu'à la fin de l'année civile 2022.
- **Protocole** : Reprise au niveau « SOCLE »



[Cliquez ici ou sur l'image pour accéder au protocole sanitaire et mesures de fonctionnement de rentrée de l'année scolaire 2022-2023](#)

## ENTRANT-ES DANS LE MÉTIER À LA RENTRÉE 2022 : COMMENT S'Y RETROUVER ?

À la rentrée de septembre, les collèges et lycées sont susceptibles d'accueillir des étudiant-es ou des fonctionnaires stagiaires aux situations d'exercice très différentes. Ce tableau présente toutes ces situations de manière synthétique.



MODALITÉ D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER	DIFFÉRENTS PARCOURS	TEMPS DE SERVICE OU DE SOPA EN ÉTABLISSEMENT	CONDITIONS DE FORMATION	RÉMUNÉRATION OU GRATIFICATION	INDEMNITÉS POUR LES TUTEURS ET TUTRICES
ÉTUDIANT-ES PRÉPARANT LE CAPES EN 2022-2023	Étudiant-es contractuel-es alternant -es en M2 MEEF	Enseignant-es : 6 h en responsabilité les lundis, mardis et mercredis.  CPE : 12 semaines réparties sur l'année	Suivi des cours de M2 MEEF et préparation du concours à l'INSPE les jeudis et vendredis.  Tutorat terrain + INSPE	695 euros nets par mois + fraction de l'ISOE	800 euros sur l'année
	Étudiant-es en SOPA en M2 MEEF	6h d'observation et de pratique accompagnée <i>Les lundis, mardis et mercredis</i> 12 semaines réparties sur l'année pour les CPE	Suivi des cours de M2 MEEF et préparation du concours à l'INSPE les jeudis et vendredis.  Tutorat terrain + INSPE	Gratification de 125 euros par mois pendant 10 mois	300 euros par étudiant-e sur l'année <i>(à partager si l'étudiant-e a plusieurs tuteurs ou tutrices)</i>
	Étudiant-es en SOPA en M1 MEEF	Équivalent de 6 semaines sur l'année d'observation et de pratique accompagnée	Suivi des cours de M1 MEEF (préparation du CAPES en 2023-2024)  Tutorat terrain + INSPE		150 euros par étudiant-e sur l'année <i>(à partager si l'étudiant-e a plusieurs tuteurs ou tutrices)</i>
FONCTIONNAIRES STAGIAIRES EN 2022-2023	A temps plein <i>Lauréat-es master MEEF et lauréat-es avec expérience significative.</i>	Agrégé-e : 15h Certifié-e : 18h Professeur-doc. : 30h+6h CPE : 35h	13 à 16 jours de formation sur l'année décidée par une commission académique  Tutorat terrain	1415 euros nets par mois (échelon 1)	1 250 euros sur l'année
	A mi-temps <i>Lauréat-es master non MEEF et autres situations</i>	Agrégé-e : 7h à 9h Certifié-e : 8h à 10h Professeur-doc. : 15+3h CPE : 18h	2 jours par semaine à l'INSPE les jeudis et vendredis  Tutorat terrain + INSPE	1415 euros nets par mois (échelon 1)	1 250 euros sur l'année



**D**ès septembre, les listes pour le Conseil d'administration sont à préparer pour s'assurer que les personnels soient entendus dans cette instance. Mais depuis quelques années, le fonctionnement des CA évolue et s'avère souvent problématique : soit à cause de ses nouvelles modalités règlementaires, soit à cause de l'attitude du chef d'établissement et/ou des membres de droit qui peuvent chercher à restreindre le rôle des personnels d'enseignement et d'éducation élus.

Or, le CA reste légalement la seule instance décisionnelle ; elle doit fonctionner démocratiquement et elle constitue un contre-poids qui peut être efficace face au pouvoir du Chef d'établissement. Encore faut-il bien en connaître l'organisation, le périmètre et les modalités d'intervention, les moyens de l'utiliser pour réellement défendre les intérêts des personnels et des élèves. **L'abandon du CA n'est jamais une stratégie payante pour nos métiers.** C'est pourquoi nous proposons aux élus, syndiqués ou non, un stage de formation consacré au fonctionnement du CA et aux stratégies à mettre en place pour siéger efficacement en pleine connaissance de leurs droits et de leurs missions.

La mise en commun de nos expériences et de nos questionnements permettra de mieux cerner les problèmes rencontrés, le rôle des élus, et leurs possibilités d'intervention. **Lorsqu'ils interviennent en séance, les collègues élus sont protégés par leur mandat.** Le SNES tiendra aussi à disposition des stagiaires des documents syndicaux actualisés.

**PRESENTATION DE LA JOURNEE :**

**Accueil : 9h**

**Matin :** 9h30-12h30 rappel du fonctionnement légal (constitution des listes, rôle des instances, ...), problèmes de fonctionnement rencontrés et solutions...

**Après-midi :** 14h-17h stratégies à mettre en place pour le budget et le compte financier, pour la DHG et le TRMD, pour le fonctionnement pédagogique, autres...

Le droit à la formation syndicale est un reconnu individuellement à tous les personnels, titulaires ou non, par un ensemble de textes. **Tout agent de l'Etat (titulaire, stagiaire ou non titulaire) en activité a individuellement droit à un congé d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an (lois des 11 janvier 1982 et 23 novembre 1982).** Le traitement est maintenu pendant la durée du congé pour formation syndicale. **Les cours n'ont pas à être rattrapés.** Le congé peut être utilisé pour plusieurs sessions de formation durant la même année scolaire à condition de ne pas dépasser en cumul les 12 jours autorisés pour l'année.

**Attention ! Date limite de demande d'autorisation d'absence auprès du chef d'établissement, un mois avant, soit le 18 septembre 2022.**

**Autorisation d'absence de droit, donc n'attendre aucune réponse de l'administration.**

Nom :  
Prénom :  
Grade et fonction  
Etablissement

À Monsieur le Recteur

S/c de M. .... (1)

Objet : Demande d'autorisation d'absence pour stage syndical

Conformément aux dispositions (2)

- de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 34, alinéa 7) portant statut général des fonctionnaires,
- de la loi n° 82-997 du 23 novembre 1982 relative à l'attribution aux agents non titulaires de l'État du congé pour la formation syndicale

et du décret 84-474 du 15 juin 1984, définissant l'attribution des congés pour la formation syndicale, avec maintien intégral du traitement, j'ai l'honneur de solliciter un congé le mardi 18 octobre 2022 pour participer à un stage de formation syndicale.

Ce stage se déroulera à Dijon. Il est organisé par le SNES-FSU, sous l'égide de l'IRHSES, organisme agréé, figurant sur la liste des centres dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés pour formation syndicale (arrêté du 13 janvier 2009 publié au J.O.R.F. du 30 janvier 2009).

A .....  
Le .....  
Signature

(1) Nom et qualité du chef d'établissement : cette demande doit être transmise par la voie hiérarchique.

(2) Indiquer les références du seul texte correspondant à votre situation (titulaire loi 84-16 ; non titulaire loi 82-997)

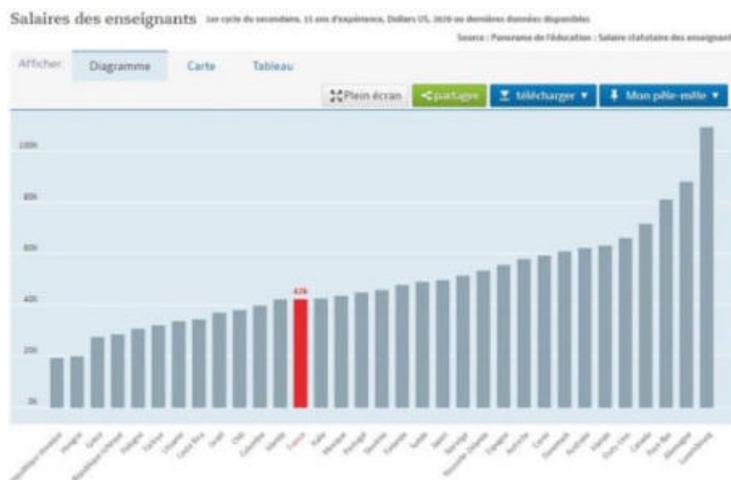
# Salaires enseignants entre décrochage et inégalités : A quand une vraie et juste revalorisation ?

URGENCE SOCIALE  
**AUGMENTEZ LES SALAIRES !**

Alors qu'Emmanuel Macron a réitéré la promesse de 2.000 euros net en début de carrière pour les néo-enseignants, des concertations commenceront à l'automne. Le ministre, Pap Ndiaye, a précisé que « la revalorisation concernera le début et le milieu de carrière (10 ans d'ancienneté) à partir de septembre 2023. **Le SNES-FSU exige une loi pluriannuelle pour ancrer les augmentations et l'indexation des salaires sur l'inflation. Pour le SNES-FSU, il faut revaloriser toute la grille salariale et surtout éviter les plateaux de stagnation pour les salaires.**

## Le décrochage salarial des enseignants français dans les comparaisons internationales

Au début des années 1980, un enseignant débutant gagnait 2,3 fois le smic contre 1,2 fois aujourd'hui. Cette comparaison éloquente illustre la chute du salaire des enseignants en quarante ans. **La fin de l'indexation du point d'indice sur l'inflation en 1983 a grevé sur le long terme le salaire des enseignants et le gel de ce point d'indice ces dix dernières années a amplifié le phénomène.** Le salaire statutaire moyen des enseignants français est plutôt plus faible que celui des pays de l'OCDE ayant un niveau de développement comparable. La France fait partie des rares pays qui ont vu baisser le salaire moyen statutaire.



Comparaison des rémunérations France - Moyenne OCDE  
[Ressources en éducation - Salaires des enseignants - OCDE Data](#)

## Des particularités françaises concernant le décrochage salarial

Première particularité, les salaires en début de carrière sont particulièrement faibles. En France le salaire d'entrée dans le métier enseignant est de 29 065€. Nos voisins font généralement mieux : 59 935 € en Allemagne; 34 121 en Espagne, 39 817 en Belgique française, 39 504 aux Pays Bas. Le record est détenu par le Luxembourg, la Suisse et le Lichtenstein.

Seconde particularité : l'évolution de carrière y est particulièrement lente. Par rapport au salaire d'entrée dans le métier, au bout de 10 ans le salaire a augmenté de 13%, 21% au bout de 15 ans. Il augmente de 70% mais seulement en fin de carrière. Les taux d'augmentation sont plus forts dans la plupart des pays. Ainsi aux Pays Bas, les salaires augmentent de 75% dans les 15 premières années avant de doubler en fin de carrière. En Irlande c'est 62 et 88%, tout comme en Pologne. Même au Luxembourg, où les salaires sont très élevés, la hausse est de 39% au bout de 15 ans et 75% en fin de carrière.

**La crise de recrutement prouve l'urgence d'une revalorisation** puisque 4000 postes n'ont pas été pourvus aux concours de 2022.

## Des salaires inégalitaires à cause des heures supplémentaires (HS)

Ce sont les heures supplémentaires qui jouent un rôle discriminant fort entre les agents : 7 % des primes versées aux professeurs des écoles sont des rémunérations d'HS, près de 50 % dans le second degré. Au sein du 2nd degré, **un tiers des professeurs ne perçoivent pas d'HS. Les HS sont plus fréquentes dans certaines situations professionnelles : professeurs de classe préparatoires, PLP, professeurs des disciplines technologiques par exemple. Les inégalités d'accès aux heures supplémentaires sont importantes, notamment pour les femmes, les jeunes et les professeurs certifiés. Des catégories entières de personnels n'y ont pas accès : documentalistes, CPE, CO-Psy.**

**Le SNES revendique le refus des heures supplémentaires en soulignant que le slogan « Travailler plus pour gagner plus » est un leurre. Les heures supplémentaires sont sous-payées par rapport aux heures statutaires.**

## Nouvelles grilles :

Suite au décret du 7 juillet 2022, voici les nouvelles grilles salariales comprenant la hausse du point de 3.5% :

- ♦ [Salaires nets en classe normale](#)
- ♦ [Salaires nets en hors-classe](#)
- ♦ [Salaires nets en classe exceptionnelle](#)

Le gouvernement organise le décrochage salarial des enseignants puisque cette augmentation est inférieure à celle de l'inflation constatée (+ 5,2 % entre mai 2021 et mai 2022). Selon l'INSEE, l'inflation pourrait atteindre probablement les 6.8% sur l'année 2022.

La revalorisation gouvernementale se traduit donc par une baisse du pouvoir d'achat... D'où une déception certaine !

Pour les salaires et la justice sociale et écologique, luttons !



cgt F.S.U. Solidaires

**EN GRÈVE !**  
le jeudi 29 septembre

## Elections professionnelles : Soyons vigilants !

**Du 11 au 24 octobre 2022 :** vérification par chaque électeur de sa présence sur la liste électorale, affichée dans son établissement et correction des éventuelles erreurs (nom absent, pas sur la bonne liste...). Contactez le syndicat si besoin.

# Synthèse enquête DNB 2022



Tout d'abord, le secrétariat du SNES-FSU de Côte-d'Or tient à remercier les collègues qui ont participé et répondu à l'enquête sur le DNB (Diplôme National du Brevet) de la session 2022.

## EPREUVE ORALE DU BREVET

La diversité des situations concernant l'organisation et les modalités d'examen de l'épreuve orale du DNB perdure. Vous êtes nombreux à nous signaler cette année que des matinées ou des journées ont été banalisées. Mais dans quelques établissements, l'épreuve se déroule en dehors du temps de service sans rémunération prévue. Alors que la plupart prévoit l'oral sur temps de service et/ou avec un défraiement en HSE lorsque le temps dépasse la quotité de service. Les conditions d'examen sont dispa-

rates : une grille d'évaluation interne est préparée, les candidats ont droit à des dossiers réalisés au cours de l'année et/ou de notes lors de leur oral. Un jury évalue en moyenne entre 5 à 12 élèves en fonction des établissements ! Dans les sujets choisis par les élèves, on retrouve une certaine mixité entre les parcours artistiques et avenir. Des concertations ont lieu durant l'année dans certains établissements, dans d'autres, il n'y en a aucune. Des collègues regrettent l'absence d'un cadre plus équitable.

## EPREUVES ECRITES DU BREVET

La disparité des situations est toujours très marquée. Les collègues de Lettres regrettent le nombre de copies, ils demandent plus de temps pour les corriger ou plus de correcteurs. Certains collègues ont dû revenir le lendemain, la réécriture et la question 11 étant longues à corriger.

Les collègues ont apprécié d'avoir **une réunion d'harmonisation et des consignes claires de correction** ! Malgré une « très grande bienveillance » attendue pour la correction (avec des points accordés pour des réponses fausses !), **les correcteurs se sont parfois retrouvés « ennuyés » par l'administration : travail non fait en amont par les centres de correction, copies massicotées sur l'écrit des candidats, absences de correcteurs réservistes, cantine fermée, demande l'après-midi pour corriger cent copies de plus suite à un manque de correcteurs, impossibilité de se concentrer à cause des cours à proximité, tableau à remplir par les collègues de sciences qui**

prend un temps certain surtout avec deux correcteurs pour la même copie...

**Tous les collègues regrettent le paiement trop insuffisant** (environ 20€ pour une journée de travail) lié à la correction du DNB et **son manque d'équité** (les correcteurs de Lettres sont payés au nombre de candidats et non à la copie alors qu'ils ont 3 copies à corriger par candidat : les questions sur le texte, la dictée et la rédaction), les correcteurs multiplient les tâches de surveillance et de correction : ils souhaiteraient être déchargés de surveillance ou s'occuper seulement de leur discipline. Ils souhaiteraient aussi prendre connaissance des consignes de correction un jour avant celle-ci ! Les correcteurs ont été appelés dans de nouveaux centres de correction. Certains ordres de missions ont disparu de la plateforme alors que les correcteurs ont corrigé des copies supplémentaires !?!

**Le SNES-FSU demandera une audience pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les examinateurs.**



**CONTRACTUEL·LES** : De nombreux·ses contractuel·les sont embauché·es en cette rentrée pendant que d'autres ne sont pas réemployé·es, tout dépend de la discipline et des vœux géographiques. Le SNES-FSU est là pour aider ces personnels, pour que leurs droits soient respectés. Il les aide aussi pour faire leurs démarches auprès de l'administration. **Un stage aura lieu à Dijon le 10 novembre** pour tous·tes les contractuel·les, qu'ils·elles aient de l'ancienneté ou non. Un message va être envoyé sur les adresses académiques et aux représentants du SNES-FSU dans les établissements.

**AESH** : La création et la généralisation des PIAL n'a pas amélioré les conditions d'emploi des AESH, loin s'en faut. Ces personnels sont toujours aussi méprisés avec des salaires qui se situent en dessous du seuil de pauvreté, ils·elles doivent gérer plusieurs élèves sur parfois plusieurs établissements. Leur emploi du temps incomplet les empêche généralement de trouver un travail secondaire pour compléter leur salaire car ils sont pris toute la semaine. Le SNES-Fsu n'a pas cessé de dénoncer ces faits. **Un stage aura lieu à Dijon le 5 décembre** à destination de ces personnels. Un message sera envoyé sur les boîtes professionnelles ainsi qu'aux secrétaires et correspondants du SNES-FSU dans les établissements.

**AED** : Le décret sur leur cédésation est paru le 9 août. Au comité technique ministériel la FSU, comme les autres organisations syndicales, s'est abstenue. En effet ce nouveau « statut » n'offre aucune garantie en termes de missions, salaire, quotité de service...

**Le SNES-FSU revendique :**

- la fin de l'annualisation du temps de travail ;
- le recrutement de tous les AED par les recteurs, en nombre suffisant pour augmenter les dotations des établissements ;
- une revalorisation substantielle du traitement ;
- une affectation académique au barème qui garantit des

règles communes et transparentes et assure une égale couverture des besoins en personnels ;

- une formation initiale et continue effective dès la prise de fonction ;
- un strict respect des missions des AED ;
- la possibilité pour les AED de saisir la CCP de toute question professionnelle individuelle (affectation, rémunération, licenciement...);
- des dispositifs d'action sociale (caution logement, etc.)

Le SNES-FSU accompagne les AED dans leurs démarches auprès de l'administration afin que leurs droits soient respectés. En cas de problème, contacter le SNES :

[s3dij@sn.es.edu](mailto:s3dij@sn.es.edu)

