



Juin 2026
N°164

SNALC LYON
06 32 06 58 03
lyon@snalc.fr
[http:// snalc-lyon.fr](http://snalc-lyon.fr)

Editorial	p.1
DEC	p.2
Promotions	p.2

BULLETIN TRIMESTRIEL DU SNALC LYON

Déprise démographique : une onde de choc encore peu appréhendée

Cher(e)s collègues,

Après avoir été longtemps été annoncée mais peu constatée sur le terrain, la déprise démographique consécutive à la baisse rapide et importante de la natalité commence à avoir des impacts forts sur le système scolaire, tout particulièrement sur le premier degré, mais aussi au collège avant d'atteindre le lycée. Bien entendu, il est tout à fait légitime dans ce contexte, et le SNALC ne se prive pas de le faire, de réclamer une baisse des effectifs par division et ce, pour tous les niveaux du système, afin d'améliorer les conditions de travail des élèves et des personnels de l'Education Nationale. Mais nous savons aussi que ce n'est pas la direction qui sera très vraisemblablement prise par les responsables politiques. Il faut donc d'ores et déjà envisager certaines des conséquences qui pourront résulter de ce mouvement de fond. Pour avoir vécu cette situation il y a longtemps dans un département du centre de la France, où toute une série de collèges ruraux qui venaient d'être rénovés ne fonctionnaient qu'à moins de 50% de leurs capacités, il me semble qu'on peut en tirer pour la situation actuelle quelques considérations.

Toute l'académie de Lyon n'est et ne sera sans doute pas affectée de la même manière par cette « déprise », terme affectueux des géographes, puisque certaines portions connaissent au contraire une croissance très nette de leur population, comme la Côtière de l'Ain où les établissements ont du mal à loger et gérer dans des conditions décentes les élèves toujours plus nombreux. Mais il est évident que d'autres territoires de l'Ain, de la Loire mais aussi du Rhône, hors agglomération lyonnaise, en vivent déjà et en vivront les effets. D'abord par la fragilisation des structures des établissements de petite taille (écoles et/ou collèges, voire petits lycées) qui risquent de se retrouver avec un nombre réduit de divisions et une difficulté à assurer des services qui seront encore plus partagés qu'actuellement. Ensuite, par le biais des suppressions de postes et des mécanismes de réaffectation (Mesures de Carte Scolaire), le mouvement intra académique sera rapidement bloqué dans certains secteurs, et même à l'échelle départementale pour bien des disciplines. Il sera donc de plus en plus difficile pour beaucoup de collègues d'envisager une mutation. Enfin, il est évident que les collectivités locales, déjà souvent aux prises avec des difficultés financières - qu'il s'agisse de communes ou de départements comme celui de la Loire dont le budget est grevé par le poids des dépenses de solidarité- auront du mal à envisager dans le proche avenir la rénovation et encore moins la construction d'écoles ou de collèges, alors même que leur adaptation au changement climatique a montré et montre son caractère urgent ces dernières semaines.

La tentation sera grande de regrouper encore bien davantage certaines écoles en zone rurale, dans le cadre de RPI qui couvriront de nombreuses communes, ou même de fermer des sites pour tout regrouper sur l'un d'entre eux. Au risque d'ailleurs d'exacerber la concurrence entre enseignement public et privé, là où il existe. Le phénomène peut aussi toucher certains collèges pour les régions les moins peuplées, même si la question des transports, sans compter les pressions de nature politique et la mobilisation des populations, pourra être localement un frein durable. La menace existe aussi pour la palette des formations offertes au sein des établissements. Face au démaigrissement du vivier de candidats et aux pressions accrues entre disciplines, combien de temps certaines options ou spécialités pourront continuer à être offertes ?

Ces quelques éléments n'ont bien sûr pas vocation à vous jeter dans l'angoisse ni à vous désespérer, mais bien plutôt à alerter et à éclairer au moins un peu les choix qui pourront, et parfois devront, être les vôtres dans les années à venir. C'est à la fois le conseil personnalisé et l'accompagnement qui prendront une place déterminante -et vous savez que c'est la spécialité du SNALC- mais aussi la capacité à penser et à élaborer les grandes évolutions collectives, à proposer des solutions, loin des œillères idéologiques que certains continuent à porter, pour que les impacts et les évolutions à venir soient à la fois les moins négatives possibles pour les personnels, et les plus pertinentes pour assurer notamment l'équité territoriale, l'égalité des chances et l'élitisme républicain auxquels nous sommes très attachés. Là aussi le SNALC sait le faire comme il l'a démontré à maintes reprises dans le passé, notamment à l'occasion de réformes. Vous pouvez, et vous le démontrez toujours plus nombreux à travers votre adhésion, avoir confiance dans le SNALC pour vous aider, vous accompagner, mais aussi anticiper dans cette période pleine d'incertitudes et de défis.

Bon courage à tous,

Didier GALLANT,
Vice-président académique.

Un étrange fonctionnement

Nous avons appris le départ, au début du mois de juin, de la responsable de la Division des Examens et Concours du rectorat. Il est tout de même étrange que celui-ci intervienne dans une période cruciale pour ce service. Baccalauréat, DNB, CAP et autres examens sont pour la plupart concentrés dans cette période-là, avec toujours le risque d'un souci survenant au plus mauvais moment. Comme feront les établissements, et particulièrement les personnels de direction, lorsqu'ils auront à gérer une situation compliquée ou qui n'avait pu être anticipée ? Mystère ! Voilà de quoi rajouter à l'ensemble des problèmes qui s'accumulent bien souvent en cette saison. Il est vrai que ladite division ne s'est jamais vraiment illustrée par son efficacité. Nous n'ignorons pas la complexité de la tâche, mais la cohérence des convocations avec les services effectifs, les destinations ou la clarté des convocations (indiquer un lien de visio-conférence sans le mettre alors que les consignes académiques se font pressantes en matière de déplacements par exemple) laissent souvent à désirer. Il y a quelques années, un Secrétaire Général d'Académie avait dû aller en personne passer deux jours rue Hénou pour tenter de comprendre et de régler les problèmes, tant les dysfonctionnements s'étaient avérés importants pour l'organisation du DNB. Espérons que la situation ne prendra pas de mauvaise tournure cette année.

Promotion des enseignants : sous le signe de l'opacité.

Depuis la mise en place du PPCR en 2017, dispositif que le SNALC a toujours condamné dans son ensemble, 4 possibilités de promotion nous sont offertes au cours de notre carrière d'enseignant, de psychologue scolaire ou de CPE. Nous n'évoquerons les listes d'aptitude qui permettent une promotion par changement de corps.

- l'avancement accéléré au 6^{ème} échelon.
- l'avancement accéléré au 8^{ème} échelon.
- l'accès à la hors-classe.

- l'accès à la classe exceptionnelle.

Nombre de collègues nous contactent pour avoir des explications sur leur non-promotion, et nous faire part de leur mécontentement ou agacement.

Les règles de promotion sont fixées par l'annexe 1 du BOEN spécial N°7 du 19 décembre 2024. En simplifiant à l'extrême, le premier critère repose sur « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle » de l'agent, et se fonde donc sur les avis et/ou les appréciations finales.

- Pour les avancements accélérés, et pendant longtemps, l'administration nous expliquait doctement que tous les collègues ayant une appréciation finale Rectrice « excellent » au 1^{er} ou 2^{ème} rendez-vous de carrière devaient être promus. On constate que ce n'est plus le cas puisque les promotions sont réglementairement limitées à 30 % des promouvables. Or depuis deux ans, les appréciations « excellent » sont devenues souvent très majoritaires, comme vous pouvez le constater dans le tableau ci-dessous sur la répartition des avis en pourcentage selon les corps et les échelons.

Corps	Echelon	Appréciation Rectrice			
		A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Agrégé	6	3,45%	3,45%	37,93%	55,17%
	8	2,54%	9,32%	29,66%	58,47%
	9		3,73%	26,87%	69,40%
	Total	1,61%	5,81%	30,00%	62,58%
Certifié	6	2,25%	21,91%	45,51%	30,34%
	8	1,57%	14,17%	44,09%	40,16%
	9	1,03%	8,97%	42,07%	47,93%
	Total	1,52%	13,99%	43,63%	40,86%
CPE	6			37,50%	62,50%
	8	4,35%	4,35%	39,13%	52,17%
	9			33,33%	66,67%
	Total	2,33%	2,33%	37,21%	58,14%
Professeur EPS	6		7,41%	62,96%	29,63%
	8		3,33%	70,00%	26,67%
	9		8,00%	52,00%	40,00%
	Total		6,10%	62,20%	31,71%
PLP	6	4,35%	15,22%	50,00%	30,43%
	8		16,22%	41,89%	41,89%
	9		7,89%	46,05%	46,05%
	Total	1,02%	12,76%	45,41%	40,82%
Psy-EN	6		20,00%	40,00%	40,00%
	8		16,67%	33,33%	50,00%
	9				100,00%
	Total		14,29%	28,57%	57,14%
Total général		1,39%	11,12%	41,55%	45,94%

Ainsi, si au 6^{ème} échelon, on relève 55,17 % des appréciations finales des Agrégés au niveau « excellent », cela peut également signifier que 25,17 % des collègues ne comprendront pas, de façon légitime, leur absence de promotion. **A égalité de barème, l'annexe 1 ne mentionne aucune règle de départage**, sauf les considérations de sexe. Le rectorat semble avoir appliqué la règle suivante :

« Il est pris en compte l'ancienneté d'échelon et dans le grade, mais nous tenons compte également de l'équilibre des genres dans la mesure du possible. »

Les lignes directrices académiques précisent seulement : « Les promotions visent à refléter dans toute la mesure du possible la représentativité femme/homme parmi les promouvables, tout en se rapprochant de leur représentation dans les effectifs du corps. Et pour le second degré, la diversité et la représentativité des disciplines seront aussi prises en compte. »

C'est-à-dire qu'à barème égal, le rectorat tente de faire en sorte que l'ensemble des promus reflète et représente bien les ratios de sexe, de discipline mais également de sexe selon les disciplines du corps. Bref au

final, on ne sait pas bien pourquoi l'un est promu et pourquoi l'autre ne l'est pas en dépit de son avis « excellent » !

- Pour l'accès à la hors-classe, c'est le 3^{ème} rendez-vous de carrière qui est déterminant. Cette promotion se fonde sur un barème national « indicatif ». Les 4 appréciations possibles (à consolider, satisfaisant, très satisfaisant et excellent) déterminent notre place plus ou moins haute dans le tableau d'avancement. Même avec un avis « excellent », on n'est pas nécessairement promu l'année suivant le rendez-vous de carrière. On intègre le tableau en étant mieux classé qu'avec un autre avis. Ensuite on progresse chaque année dans le tableau jusqu'à la promotion, selon son ancienneté dans la plage d'appel. Mais chaque année, il faut départager des collègues au barème identique.

Les critères de départage se trouvent dans l'annexe1 du BIR du 31 mars 2025 :

« Le tableau doit refléter dans toute la mesure du possible la représentativité femme/homme parmi les promouvables tout en se rapprochant de leur représentation dans les effectifs du corps.

Pour le premier degré, en cas d'égalité de barème, le départage se fait selon des critères qui permettent de favoriser la mise en œuvre du principe du déroulement de la carrière sur deux grades, soit :

- l'ancienneté générale de service ;
- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

Pour le second degré, la diversité et la représentativité des disciplines puis l'univers (enseignement secondaire et supérieur) seront aussi pris en compte.

Enfin, en cas d'égalité de barème, le départage se fait selon des critères qui permettent de favoriser la mise en œuvre du principe du déroulement de la carrière sur deux grades soit :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon. »

- Pour l'accès à la classe exceptionnelle, on retrouve toute l'opacité d'une promotion qui se base sur des avis, et en dehors de tout barème fondé sur des critères précis. L'accès à la classe exceptionnelle se fonde sur l'avis de l'IEN dans le premier degré, et sur les avis du chef d'établissement et de l'IA-IPR pour le second degré. Trois avis sont possibles : très favorable, favorable et défavorable. Généralement, il n'y a pas de promotion sans avis « très favorable » pour le premier degré, ou sans le double avis « très favorable » pour le second degré. Les avis sont établis de façon annuelle, mais les avis « très favorable » sont établis, eux, de façon pérenne. Une dégradation de ces avis se doit d'être dûment justifiée, même si dans l'académie certains chefs d'établissement abaissent l'avis en reportant la même appréciation, généralement élogieuse, que l'année précédente ! Un rappel des règles aux évaluateurs ne serait pas de trop, d'autant que « les avis ne sont pas susceptibles de recours » !

Les collègues ayant de bons avis sont soumis à des critères de départage qui sont les suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon (les agrégés ne sont pas concernés par ce critère, étant tous au même échelon à ce stade) ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

Finalement, beaucoup de complexité et des règles qui se surimposent aux règles, pour aboutir à de réelles frustrations et incompréhensions. La transparence a toujours été une vertu et, une nouvelle fois, le SNALC ne peut que regretter la suppression des CAP de promotion comme instance de dialogue et de régulation.

Pour le SNALC Lyon, Christophe Paterna



Indépendant ▶ Laïc ▶ Humaniste ▶ Progressiste ▶ Sans compromission

