

Présent-es : M. Lamotte d'Incamps (Secrétaire générale) ; V. Larzul (SG- adjoint) ; F. Dutertre (Dialogue social) ; J. Buan (DIPATE) ; Y. With (SE3P) ; A. Guilbert (Directeur de cabinet) ; G. Esnault (DASEN 29) ; M. Degoulet (Doyen IEN ET EG IO) ; M. Boucher (DRAJES)

OS : SUD – CGT – FSU – FO – UNSA – SGEN

DP intersyndicale (voir en annexe)

1- LDG – Promotion et valorisation des parcours professionnels

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont révisées cette année et pour 3 ans. Les LDG académiques ont intégré les articles du code général de la fonction publique.

Avec rajout par l'académie de :

- accompagnement de l'entrée dans le métier
- accompagnement de formation continue
- Ressources humaines de proximité
- accompagnement des évolutions professionnelles + accompagnement de la dernière partie de carrière

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin au droit de consultation des représentant-es des personnels en CAPA sur les carrière ; la fin du paritarisme a rendu les promotions beaucoup plus opaques.

Les Lignes Directrices de Gestion ont pour objectif de cadrer les dispositifs de gestion et donner des garanties pour les personnels => ces garanties ont été supprimées par la fin du paritarisme.

Les personnels ont un besoin cruel de transparence et de clarté sur la réalité de l'application de ces lignes directrices de gestion concernant la promotion.

Combien de promotion " hors barème " ont été réalisés et pour quel motif ?

Désormais, il n'y a aucun bilan des promotions, d'où la suspicion et le sentiment d'opacité et d'arbitraire chez les personnels.

La secrétaire générale répond aux organisations syndicales que les règles et critères sont définis nationalement ; que la loi de 2019 a été votée et est en pleine application ; que l'académie ira davantage vers plus de transparence au niveau des bilans ; qu'il y a une continuité entre les critères d'avant et ceux de maintenant.

Promotion des enseignant-es

- **suppression de l'accès à l'échelon spécial**
- **accès à la Hors Classe** : appréciation ad hoc si pas de 3^e RDV carrière réalisé ;
- **Accès à la classe exceptionnelle** : le recteur arrête la liste des promu-es en observant les critères suivants : répartition femmes-hommes parmi les promouvables ; répartition des promu-es Education nationale- Supérieur ; situation des agents en activité syndicale (de

Compte rendu – CSA Académique 8 février 2024

70 % et plus)

=> à titre transitoire : attention particulière pour les personnes qui étaient éligibles au titre du premier vivier de fonctionnaires ; publication prévue en juillet

Pour les agrégé-es, le niveau reste ministériel pour la promotion

1- avis des évaluateurs primaires (Inspection générale + chef-fe d'établissement)

2- ordre de priorité : sélection des agents avec 2 avis « très satisfaisants »

La FSU intervient : les modalités d'accès à la classe exceptionnelle sont inacceptables.

UNSA : problème des instituteur-riche-s qui ne bénéficient pas de l'ancienneté de corps pour le passage à la Hors Classe et à la classe exceptionnelle : violence pour les personnels de voir leur carrière qui n'apparaît pas et est donc niée. L'avis du chef d'établissement est trop fort et trop subjectif sur la carrière : d'un établissement à l'autre, les possibilités de promotion ne sont pas égales ; la mobilité de carrière pénalise les agents dans les faits ; il faut des critères objectifs et non subjectifs.

CGT : accès à la classe exceptionnelle avec critère des avis des chef-fes d'étab et des inspecteurs sont des critères injustes et subjectifs. Favorable à un corps unique qui garantit l'égalité.

SUD éducation est intervenue pour redire son positionnement concernant le système de promotion :

SUD éducation dénonce la dérive managériale et la promotion discrétionnaire ; on refuse le tri entre les personnels ; tous les agent-es sont méritant-es.

À SUD éducation nous revendiquons un **corps unique d'enseignant-es disposant du même statut et avançant au rythme le plus rapide, et par conséquent sans « hors-classe » ni « classe exceptionnelle »** ; nous exigeons une déconnexion entre l'avancement de carrière et l'évaluation de la pratique pédagogique. C'est aussi le meilleur moyen de garantir l'égalité des carrières entre homme et femme.

Nous refusons tout salaire au prétendu mérite qui est source de divisions entre les personnels et dont l'attribution est opaque.

D'un point de vue pédagogique, nous réclamons une démarche collective d'échanges de pratiques, en lien avec une formation continue de qualité.

Promotion des personnels administratifs

Les ATSS doivent faire un dossier pour leur promotion :

1- fiche individuelle de l'agent visée par l'établissement

2- rapport d'aptitude professionnelle

critères retenus :

- ancienneté de grade
- ancienneté d'échelon
- ancienneté de corps
- ancienneté de service public

3- rapport d'activité pour les ATRE

Puis publication de la **liste d'aptitude par le recteur**

par « ordre de mérite »... : prise ne compte de l'expérience + expertise professionnelle + parcours professionnel

Critères de la « valeur professionnelle » : expression très imprécise et subjective ; comment est évaluée la prétendue “ valeur professionnelle ” ?

Joseph Buan (DIPATE) répond que c'est le critère de l'ancienneté de grade qui est déterminant en cas de valeur professionnelle égale.

La valeur professionnelle est fondée sur l'engagement professionnel de l'agent.

=> Pour SUD éducation, c'est une notion floue et subjective qui rend la promotion très arbitraire.

Demande de modification de l'expression “ le recteur veille à tendre vers la parité femmes-hommes ” par “ le recteur veille à tendre au respect de la proportionnalité femmes/hommes dans le classement opéré. ”

Accord de la secrétaire générale.

Promotion des personnels de direction & d'inspection

SUD éducation ne syndique pas ces corps.

=> **Vote des LDG “ Promotion ” : contre à l'unanimité**

2 – Rapport Social Unique (ex-Bilan Social Académique)

Chaque année un RSU est établi ; la responsable du Dialogue social rappelle que le Rapport Social Unique correspond aux données de l'ancien Bilan Social Académique + Rapport Social Comparé + rapport Santé et Sécurité au travail ; il comprend actuellement 42 indicateurs accessibles nationalement et répartis dans 8 chapitres.

1. Contexte budgétaire
2. Effectifs et caractéristiques démographiques
3. Carrière
4. Vie des personnels : lieux d'exercice, mobilité, quotité, congé/santé , accompagnement...)
5. Formation
6. Action sociale
7. Rémunérations
8. relations professionnelles

L'an prochain, 200 indicateurs seront accessibles (cette année, une partie de ces indicateurs sont en annexe).

Compte rendu – CSA Académique 8 février 2024

Concernant les données sur le “dialogue social” (en annexe) : seuls les “services non faits pour jours de grève” apparaissent ; nous faisons remarquer qu’il s’agit d’une vision bien restreinte de notre employeur sur le “dialogue social”...

La FSU demande que les journées de grève soient plus détaillées car nous avons uniquement accès au total sans distinguer les corps, les départements, les journées de mobilisations, les causes, etc...

Le rectorat répond qu’il n’est techniquement pas possible de détailler cette année.

Concernant les données portant sur les écarts de rémunération entre les salaires les plus faibles et les salaires les plus élevés : le rectorat répond que les données sont compliquées à obtenir car le rectorat informe qu’il doit faire des rectifications de salaires et que cet écart ne serait pas pertinent pour cette année ; il s’engage à le faire l’an prochain

Concernant le contexte budgétaire : la délégation d’emploi diminue plus dans le public que dans le privé : baisse de 0,5 % dans privé et baisse de 0,6 % dans le public : baissent davantage dans le public que dans le privé

La proportion des non-titulaires augmente.

Forte augmentation des contractuel.les : hausse de 18 % depuis 2019

Taux des titulaires et contractuel.les : depuis 2017 le taux des agent-es titulaires a baissé de 4 % tandis que le taux des contractuel.les a augmenté de 25% : c’est 3 fois supérieur à celui du national pour les titulaires et 5 fois supérieur pour les contractuel.les.

La secrétaire générale répond qu’en 2017, l’académie était à un niveau inférieur à la moyenne nationale donc la hausse de la contractualisation est plus forte actuellement; l’académie de Rennes subit les contraintes nationales de dotation. La SG rappelle que l’académie de Rennes a un besoin de contractuel.les pérennes pour préparer la rentrée pour l’ensemble des corps. Problèmes de ressources sur les métiers enseignants ce qui conditionne nos appels à contractuel.les ; difficultés de recrutement sur l’enseignement Second Degré public en breton ; ce qui valorise l’enseignement privé breton.

SUD demande des données plus détaillées sur les statistiques générées : avoir une entrée générée par discipline + avoir une entrée générée distinguant les statuts de proviseur-e/proviseur-e-adjoint-e et principal-e/principal-e adjoint-e, etc.

La Secrétaire générale répond que cela est possible ; ce sont des données dont l’académie dispose et sur lesquelles elle affirme agir ; elles seront incluses dans le RSU 2023.

Les différences femmes-hommes concernant les postes de direction s’expliquent aussi par la mobilité : l’académie constate que les femmes personnels de direction font moins de choix sur la mobilité, elles s’auto-censurent sur l’éloignement par rapport au domicile ou scolarité des enfants ce qui limite l’accès à la direction.

Guilaine Esnault (DASEN 29) : gros sujet sur la mobilité et l’audace pour les femmes qui n’osent pas demander des postes ; c’est un sujet particulièrement breton ; notre DSDEN du 29 a une direction

Compte rendu – CSA Académique 8 février 2024

assez féminine mais il ne se passe pas 3 jours sans qu'on ne nous le fasse remarquer ; cela est gênant ; on demande aux messieurs d'être très vigilants sur ces questions-là. Il faut taper du poing sur la table et ne rien laisser passer. Le patriarcat est dans la maison ; lutter contre ça aussi, et de manière assez drastique.

Carrière

Concours =

Forte baisse du nombre d'inscrits dans l'académie : baisse de 23 % c'est considérable !!
hausse du taux de réussite mais on a divisé par deux le nombre de candidat-es

Démissions augmentent d'une année à l'autre

- 1D : 18 à 44 %
- 2D : 7 à 19 %

Rupture conventionnelle = en hausse également : vieillissement des personnes TZR : cela nous interroge : des collègues coincé-es sur des postes TZR alors qu'ils et elles demandent des postes de titulaires

Disponibilités en reflux : avoir le nombre de dispo accordées et nombre de dispo acceptées : car peut être que ce sont les réponses qui sont en baisse et non les demandes de disponibilités

Moins 25 % d'inscriptions aux concours

Vie des personnels

Différentiel pour obtenir un temps partiels entre 1D et 2 D

Congé longs et CMO qui concernent beaucoup de personnes de + de 50 ans

Lors du GT de préparation au CSA, SUD éducation avait fait remarquer que le Bilan Stop discri était trop succinct.

Le rectorat s'engage à faire des bilans plus détaillés.

3 – Questions diverses

Service national Universel – Point d'étape sur le dispositif dans notre académie

Intervention du DRAJES (*Délégué régional académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports*) : paradoxe sur ce dispositif qui est extrêmement valorisé par les jeunes qui l'ont réalisé et la perception du SNU ; l'académie souhaite un "enracinement de cette politique" avec les classes engagées ; beaucoup d'espoir pour la nouvelle version du dispositif pour que ce soit acculturé par l'enseignement ; encore des liens avec le ministère de la défense ; l'IA-IPR d'histoire-géographie M.Lippold suit ce dispositif ; des retours positifs des chef-fes d'établissements.

Compte rendu – CSA Académique 8 février 2024

Des classes et établissements ont été identifiés pour le séjour prévu en mars ; encore des établissements qui s'inscrivent ; les stages de SNU ont différentes "colorations" : par exemple, développement durable, esprit de défense, mémoire ...; les établissements doivent choisir au moins 2 colorations pour chaque classe engagée. Les profs référent-es pour les classes engagées pourront participer à 3 jours sur leur coloration.

Séjours de 12 jours avec un WE compris ; cela se fait sur la base du volontariat : on ne force pas les élèves mais l'idéal c'est "l'effet classe."

Liste des établissements engagés pour mars 2024 :

- Lycée Fulgence Bienvenüe de Loudéac
- Lycée Freyssinet de Saint Briec
- Lycée Beaumont de Redon
- Lycée Rosa Parks de Rostrenen

=> thème Résilience : cohorte de 120 par séjour environ sur site dans les Côtes d'Armor avec un taux d'encadrement satisfaisant : 1 pour 14 élèves

Liste des établissements du 25 mars au 16 avril :

- LP de Pleyben (14 élèves)
- LP Chrales Tillon (15 élèves)
- Lycée Beaumont Redon (21 élèves)
- Lycée E. Zola Hennebont (21 élèves)
- Lycée Jules Verne de Guingamp (23 élèves)
- Lycée Dupuy de Lôme de Brest (6 élèves)

=> coloration environnement, défense et mémoire

Quel coût des stages SNU ?

Pas de réponse ; le DRAJES répond que le problème est le montant du séjour ; il déclara que l'avenir sera des locaux les plus publics possibles pour réduire les coûts.

La médecine de prévention : quelle organisation pour les départements sans médecine de prévention ?

La secrétaire générale : je n'ai pas d'éléments de réponse car je n'ai pas de solutions de recrutement sur la médecine de prévention et la médecine scolaire ; nous sommes à la recherche de solutions ; vrai point de vigilance pour nos services.

Les organisations syndicales demandent une communication auprès des personnels dès que l'académie aura des éléments.