

Édito

FONCTION PUBLIQUE, MENACES SUR LE SECOND DEGRÉ, ÉVOLUTION DES CARRIÈRES : LE NÉCESSAIRE RAPPORT DE FORCE

8 mars, 3 avril, 1er mai, 13 mai, les mobilisations ont été nombreuses ce printemps pour peser dans les arbitrages, réclamer des investissements dans le service public, l'éducation.

Elles ont contribué à faire entendre le refus de l'austérité et de mesures néfastes : 40 milliards d'économie, le risque de nouvelles suppressions de postes liées à la baisse démographique, un tout sécuritaire comme seule réponse aux violences au lieu de renforcer les vies scolaires, des PsyEN sortis des établissements, une inclusion toujours au rabais avec des classes trop chargées et des AESH maintenues dans la précarité. Le SNES-FSU, organisation majoritaire du second degré se doit de revendiquer des moyens et une autre politique pour l'Éducation Nationale.

Quant à la fonction publique, l'abrogation de la réforme des retraites, le maintien de la rémunération à 100% pendant les trois premiers mois de congé maladie ordinaire, le dégel du point d'indice sont attendus par les agent-es et nous devons rendre visible ces revendications.

Chaque annonce gouvernementale est un nouveau coup bas pour les personnels imposant une réaction à la hauteur de l'attaque : « choc des savoirs », 3ème rendez-vous de carrière barrage à la classe exceptionnelle, nouvelle réforme de la formation initiale entraînant la déqualification des futur-es entrant-es dans le métier et sonnant le glas de la liberté pédagogique, classes à horaires aménagés en maths sciences, convention citoyenne sur le temps de l'enfant... Grâce au SNES-FSU, les syndiqué-es sont informé-es, en capacité de décrypter les enjeux de mesures que le gouvernement présente sous un jour uniquement favorable et de les expliciter à leur tour pour convaincre la profession de la nécessité de se battre.

La force de notre organisation syndicale et des luttes menées avec vous a récemment permis des avancées : le gouvernement a renoncé aux trois jours de carence, le « choc des savoirs » est moribond et le DNB ne barrera pas l'accès au lycée, l'avancement des débuts de carrière est déconnecté de l'évaluation.

Nous devons continuer, ensemble, patiemment, à informer, rassembler largement, pour conduire les collègues à la mobilisation qui fera la preuve de l'unité et de la force des professions que le SNES-FSU représente face à des politiques délétères pour le service public d'éducation.

Bordeaux, le 14 mai 2025

Sonia MELJAC

Secrétaire générale du SNES-FSU section académique de Bordeaux



Sommaire

ÉDITO - P.1

► FONCTION PUBLIQUE, MENACES SUR LE SECOND DEGRÉ, ÉVOLUTION DES CARRIÈRES : LE NÉCESSAIRE RAPPORT DE FORCE

FOCUS - P.2

► RENTRÉE 2025 : POURSUITE DE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ENSEIGNEMENT

ÉCHOS DES DÉPARTEMENTS - P.4

- GIRONDE
- LANDES
- DORDOGNE
- LOT-ET-GARONNE
- PYRÉNÉES ATLANTIQUES
- AU LYCÉE LOUIS DE FOIX DE BAYONNE, UNE AVANCÉE MAJEURE OBTENUE PAR LA MOBILISATION COLLECTIVE ET MILITANTE !

VIE DES INSTANCES - P.8

- FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSA ACADÉMIQUE DU 15 AVRIL 2025
- PLAN NATIONAL D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN OUVRAGE ENFIN REMIS SUR LE MÉTIER

QUESTION FSU - P.10

- LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

ACTUALITÉ - P.11

- FINANCEMENT DES OPTIONS FACULTATIVES D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUES EN LYCÉE : UN SURSIS POUR LA RENTRÉE
- TZR ET REMPLAÇANT-ES NON-TITULAIRES : MAINTENIR LA PRESSION POUR LES AFFECTATIONS À LA RENTRÉE.
- MOUVEMENT INTRA 2025
- CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE
- AUDIENCE EXAMENS AVEC LA DEC DU 06 MAI 2025
- CLASSE EXCEPTIONNELLE

RENTRÉE 2025 : POURSUITE DE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ENSEIGNEMENT

Les effectifs d'élèves en diminution conduisent à des retraits de postes de la part du Ministère. Les redéploiements opérés donnent la priorité aux académies en croissance démographique, contrairement à la nôtre, et aux académies aux IPS défavorisées. A l'échelle de la globalité du territoire, ce n'est pas non plus le cas de Bordeaux. Ainsi, malgré la création de 324 postes dans le second degré à la rentrée 25, notre académie se voit retirer des moyens.

De l'érosion des effectifs...

Evolution des effectifs dans les établissements de l'académie à la rentrée 2025 par rapport à 2024	
Rentrée 2025	Effectifs d'élèves
LGT	-133
LP	137
Postbac	172
Collèges	-1568
SEGPA	35
Total 2nd degré	-1357

Les effectifs, à l'échelle académique, ont varié de -1,33% entre la rentrée 2022 et les prévisions de la rentrée 2025. Dans certains départements, ces variations ont eu un impact considérable sur les postes au cours de cette même période.

Evolution des effectifs et des postes de la rentrée 2022 à la rentrée 2025			
Département	en nombre d'élèves	en pourcentage	Solde des créations / suppressions de postes
24	-1163	-4,77%	-55
33	73	0,06%	90
40	-920	-3,20%	-40
47	-224	-1,50%	-16
64	-825	-2,08%	-30
académie	-3059	-1,33%	-51

En dehors de la Gironde, les autres départements sont en diminution continue depuis la rentrée 2022. La déprise démographique se poursuivra dans le premier degré pour l'ensemble des départements à la rentrée 2025, avec ses conséquences ultérieures dans le second degré. Il faut noter que l'évolution positive très limitée des effectifs en Gironde sur les 4 rentrées de 2022 à 2025 s'est accompagnée de l'ouverture sur la période de deux lycées et 8 collèges. Ainsi, le financement de ces nouveaux établissements s'est effectué largement par redéploiement, en déshabillant Pierre pour habiller Paul avec un solde de 90 créations de postes pour l'ouverture de 10 établissements !

Les premières informations sur le budget 2026, avec la recherche de 40 milliards d'économie sans augmentation des impôts des plus riches et la volonté de réduire les coûts du service public, sont très inquiétantes pour l'avenir dans notre académie, du fait de l'impact de la baisse démographique sur les postes.

...Aux conséquences sur les postes

47 postes sont retirés dans le cadre du redéploiement à l'échelle nationale. 25 postes (correspondant à 20 emplois de remplacement, 4 postes de DDFPT et un poste de documentaliste pour le nouveau collège de Montussan) sont également budgétisés sur des moyens d'enseignement et retirés des structures d'établissement. C'est un choix du Rectorat que le SNES a dénoncé. Il est nécessaire qu'il y ait davantage de remplaçant-es pour répondre aux besoins dans ce domaine mais il faudrait pour cela des moyens supplémentaires et non des moyens retirés aux établissements.

Au total, ce sont 71 équivalents temps plein que le Rectorat doit retirer des établissements.

La diminution des heures postes conduit à la fermeture de 53 postes dans l'académie à la rentrée prochaine. Mais ces 53 suppressions n'étant pas à la hauteur du volume d'heures postes à retirer, (71 équivalents temps plein), il faut donc prévoir des réductions ou des suppressions de BMP ou, dans certaines, situations, de compléments de service reçus.

Créations et suppressions de postes dans l'académie à la rentrée 2025			
Type d'établissement	Postes créés	Postes supprimés	Solde
Clge-SEGPA	66	110	-44
LP-SEP	35	29	6
LYC-SGT	89	98	-9
EREA	3	9	-6
total	193	246	-53

Evolution des moyens dans l'académie entre la rentrée 2024 et la rentrée 2025

Département	Heures postes	En ETP	En HSA
24	-326	-18	=
33	-19	-1	=
40	-390	-22	=
47	-36	-2	=
64	-507	-28	=
académie	-1278	-71	=

Le maintien à l'identique du volume d'HSA conduit automatiquement à l'augmentation de leur proportion dans les DHG des établissements et contraint les répartitions de service dans les équipes disciplinaires, engendrant parfois des compléments de service alors que d'autres collègues de la discipline devront effectuer des HSA.

Inclusion

La politique d'ouverture des ULIS se poursuit. Le Rectorat met en avant 94 ouvertures (collèges, LGT, LP ou SEP) depuis la rentrée 2017. Toutefois, les besoins augmentant, celles-ci ne permettent pas de désengorger les dispositifs dont les effectifs restent bien trop fréquemment au-dessus du seuil de 10 élèves prévu par les textes réglementaires.

Département	Nombre d'ULIS collège R. 2025	Effectif moyen par ULIS	% d'ULIS au dessus du seuil de 10 élèves
24	23	12,5	90%
33	76	13,9	97%
40	35,5	10,9	66%
47	22	11,1	70%
64	40	10,7	70%

NB : selon les départements, les données sur les effectifs intègrent ou non les nouveaux dispositifs à la rentrée.

Les effectifs des élèves allophones nouvellement arrivés sont aussi en augmentation constante depuis la rentrée 2018, en particulier en Gironde et dans les Pyrénées Atlantiques. 51 dispositifs UPE2A ont été ouverts depuis 2017 sans être à la hauteur des besoins sur le terrain car, en dehors des agglomérations, les élèves sont dispersés sur le territoire et les personnels démunis pour les accueillir.

Face à cette politique de gestion des moyens et à cette conception du système éducatif supposant que la baisse du nombre d'élèves doit s'accompagner de suppressions de postes, il est fondamental de dépasser la conscience locale des enjeux (préalable nécessaire) pour aller vers une vision globale et dénoncer l'instrumentalisation de la baisse démographique. Le nombre d'élèves à besoins particuliers, qu'il s'agisse d'élèves en situation de handicap, allophones, bénéficiant d'un PAI, PAP ou PPRS, est en augmentation constante et demande un travail accru à l'ensemble des acteur-ices de l'école. Les situations de violence, entre élèves comme vis à vis des personnels, concernent aussi tous les départements de l'académie, sans épargner les zones rurales. Ce ne sont pas les mesures ultra-sécuritaires qui endigueront le phénomène. Il faut des conditions

d'accueil, d'encadrement, d'enseignement, qui permettent aux élèves les plus en difficulté de s'extraire de leurs difficultés scolaires et sociales et d'avoir des perspectives d'avenir.

Ainsi, le combat contre un budget 2026 qui détériorerait encore les conditions de travail dans l'Education Nationale a déjà commencé. C'est l'ensemble des personnels qui doit manifester sa volonté d'une autre politique éducative que celle de la réduction des moyens : motions dans les CA de fin d'année, demandes d'audience en DSDEN, interpellation des élu-es, mobilisations d'établissement, participation aux mobilisations impulsées par le SNES. Chaque action participe à la construction du rapport de force nécessaire pour imposer notre projet d'école émancipatrice face au projet libéral des gouvernements successifs.

Sonia MELJAC

« Choc des savoirs »

Les nouveaux textes « choc des savoirs » ont été publiés au JO mais, au moment où sont écrites ces lignes, pas au BO. Cela signifie donc qu'il n'y a pas d'application du décret et que les groupes en 6ème et 5ème doivent être combattus, à bon droit, dans les collèges, en ce moment de préparation de rentrée. Le SNES maintient son opposition à la logique de tri social qui prévaut dans cette réforme, aujourd'hui moribonde. Tous les outils pour combattre le « choc des savoirs » sont disponibles sur le site du SNES.



GIRONDE

Une préparation de rentrée sous le signe de l'austérité

En Gironde, la pénurie de moyens dans les établissements est réelle et, dans un contexte d'austérité, la situation va encore s'aggraver à la rentrée prochaine.

Dans de nombreux établissements, les DHG sont insuffisantes pour assurer de bonnes conditions d'apprentissage à toutes les élèves. Ce manque de moyens entraîne l'abandon de certaines options, de cours en effectifs réduits, alors que les classes sont surchargées ! 62 % des collèges du département ont un nombre d'élèves par classe supérieur à la moyenne nationale de 26 élèves et 83 % des lycées ont un nombre d'élèves par classe supérieur à la moyenne nationale de 30,3 élèves. La baisse démographique mise en avant

pour justifier les coupes budgétaires devrait au contraire permettre de donner un peu d'air à des collèges et lycées saturés !

Or le nombre de postes créés est très insuffisant. Rappelons qu'il manque encore des professeur·es dans le département et que de nombreuses absences de longue durée ne sont pas remplacées, comme en témoigne la situation ubuesque du collège J. Ellul où un père d'élève a assuré des heures de remplacement !

Dans de nombreux établissements, comme le collège Pierre de Belleyme, le lycée Daguin ou le lycée Vaclav Havel, enseignant·es et parents se mobilisent contre les classes trop chargées, les suppressions de postes et la baisse des DGH. Quatre collèges de Gironde mènent aussi des actions pour obtenir leur classement en éducation prioritaire ou dans l'attente qu'une attention particu-

lière soit portée à leurs effectifs et à leur dotation.

Le SNES-FSU 33 leur apporte tout son soutien, aussi bien dans les instances que lors de leurs différentes mobilisations.

Contre l'austérité, contre les réformes qui attaquent frontalement nos métiers, pour une vraie revalorisation, nous étions en grève le 13 mai. Sortons de la sidération et agissons pour défendre nos métiers, notre service public d'Éducation et pour mettre les questions sociales au cœur d'un printemps de mobilisations.

*La section SNES-FSU de Gironde
s2gironde@bordeaux.snes.edu*



LANDES

Dans les Landes, cure d'austérité sur les postes liée à une baisse démographique et manque de moyen pour l'inclusion.

Le mouvement va être extrêmement tendu dans le département avec 17 mesures de carte scolaire et une baisse d'effectif dans le second degré.

Dans de nombreuses disciplines, le nombre de postes vacants n'est pas suffisant pour pouvoir replacer les personnels dont les postes ont été supprimés. Certain·es collègues vont peut-être se retrouver TZR dans le département faute de postes comme en Mathématiques par exemple avec deux postes pour trois cartes scolaires. Des mobilisations, comme à Aire sur Adour ou devant la préfecture courant mars, ont pu montrer la détermination des collègues à se battre pour leurs conditions de travail. De trop nombreux BMP de 18h sub-

sistent dans le département malgré nos demandes répétées de transformations en postes fixes. Cette politique comptable de suppression de postes ne permet pas de diminuer le nombre d'élèves par division ni d'améliorer les conditions de travail dans les Landes pour les personnels comme pour les élèves.

Concernant les répercussions sur la santé des agent·es, le manque de moyen pour l'inclusion, se fait cruellement sentir dans le département. De nombreuses fiches SST nous sont parvenues pour signaler une réelle difficulté de la prise en charge des élèves à besoin. Il naît de la souffrance pour les élèves, pour les personnels, qui peut s'accompagner d'agressions verbales et physiques.

Nous avons demandé auprès de la DASEN que l'administration soit au soutien des collègues, à la suite d'agressions d'élèves et qu'une réflexion soit menée sur la gestion des élèves relevant de l'inclusion.

Nous avons continué de demander des moyens pour l'inclusion dans le département auprès de la nouvelle DASEN : un pôle de remplacement pour les AESH, des effectifs de classe permettant une inclusion bénéfique.

*La section SNES-FSU des Landes
snes40@bordeaux.snes.edu*



DORDOGNE

La préparation de la rentrée 2025 en Dordogne s'est achevée par le CSA départemental sur les créations et suppressions de poste ainsi que sur les compléments de service prévus pour la rentrée prochaine.

Au prétexte de la baisse démographique prévue dans le second degré, le ministère a retiré 47 postes d'enseignement dans l'académie, dont 18 rien qu'en Dordogne.

Une nouvelle fois, nous payons très cher la baisse des moyens, après des soldes successifs de -6 postes en 2022, -18 en 2023, -19 en 2024 et donc encore - 18 postes pour la rentrée 2025. Au total, nous avons perdu 108 postes depuis 2020 dans le département. Quand cette spirale s'arrêtera-t-elle ? Parallèlement à la diminution des heures postes, le volume d'HSA ne cesse d'augmenter dans les établissements entraînant des compléments de service abusifs et une pres-

sion sur les collègues, y compris à temps partiel.

Nous avons donc une nouvelle fois dénoncé le manque cruel de moyens. Nous sommes aussi longuement intervenu·es sur quelques situations pour les faire évoluer et également sur tous les compléments de service prévus au-delà de 40 minutes de route.

Cette politique, à l'œuvre depuis de nombreuses années, dégrade considérablement les conditions de travail et le bien être des collègues qui sont de plus en plus inquiet·es et angoissé·es quant à leur situation professionnelle. Ils et elles sont ainsi de plus en plus nombreux·ses à demander un temps partiel, et à préférer diminuer leur rémunération parfois leur nombre de trimestres liquidables pour la retraite (en l'absence de surcotisation), plutôt que d'effectuer un



complément de service.

Dans ces conditions, il y a fort à parier que la rentrée en Dordogne, comme ailleurs, sera chaotique, et qu'une fois de plus, il manquera encore des enseignant·es devant les élèves en septembre. Le manque d'attractivité de la profession demeure un mal profond du fait de conditions de travail dégradées par le manque de moyens et les réformes successives imposées à marche forcée.

*La section SNES-FSU de Dordogne
snes24@bordeaux.snes.edu*

LOT-ET-GARONNE

Plus de souffrance au travail et des conditions de travail qui se dégradent encore...

L'enjeu majeur dans le département est la croissance des risques psychosociaux (RPS).

Une prise de conscience émerge parmi les personnels, qui osent de plus en plus utiliser les fiches SST pour signaler ces risques. Bien que les risques matériels persistent, l'analyse des signalements confirme la prédominance des RPS en Lot-et-Garonne. Sur les 133 fiches consignées dans le registre SST départemental cette année, 92 concernent les RPS, principalement dus à trois problématiques : l'inclusion sans moyens adéquats, les agressions des personnels par les familles, et les violences liées à l'accueil d'élèves perturbateurs. Lors des différentes instances et réunions, les élu·es du SNES et de la FSU ont souligné l'importance du soutien que la hiérar-

chie doit apporter aux personnels confrontés à ces situations.

Un autre enjeu majeur est la baisse des moyens prévue pour la rentrée 2025. Alors que les effectifs d'élèves restent stables (+36 élèves en collège et -15 en lycées généraux et technologiques), les moyens alloués diminuent (-134 heures en collège et -21h30 en LGT). De plus, on observe une augmentation des Heures Supplémentaires Années (HSA) au détriment des Heures Postes, ainsi que la suppression de deux postes dans le département. Concrètement, cela dégradera nos conditions de travail avec des classes plus chargées et une augmentation des heures supplémentaires demandées aux enseignant·es. Cette situation impacte la qualité de l'apprentissage et la prise en charge des élèves en difficulté. L'imposition des deux HSA réglementaires et la pression



pour en accepter davantage entraînent une surcharge de travail et un stress accru, dégradent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, avec des répercussions sur le bien-être des enseignant·es.

Face ce constat alarmant, c'est uniquement par une mobilisation collective que nous pourrions espérer inverser cette tendance. Ensemble, nous devons faire entendre notre voix et agir de manière concertée pour défendre nos conditions de travail.

*La section SNES-FSU du Lot-et-Garonne
snes47@bordeaux.snes.edu*

PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

Rentrée 2025 : le SNES-FSU 64 en première ligne contre la casse du service public d'Éducation Nationale

A lors que la DSDEN a entériné la suppression de 27 postes dans les collèges et lycées des Pyrénées-Atlantiques à la rentrée 2025, la mobilisation s'est amplifiée dans les établissements.

D'Oloron Sainte-Marie à Orthez, de Laruns à Bayonne, les équipes éducatives, soutenues activement par le SNES-FSU 64, refusent toujours cette logique purement comptable de maintien de taux d'encadrement. Effectifs surchargés, compléments de service en hausse, pertes de postes non remplacés, fermeture de divisions... les conséquences pour la rentrée prochaine sont dramatiques pour les personnels comme pour les élèves et leurs familles, particulièrement les moins favorisé-es socialement.

Le SNES-FSU 64 a dénoncé une gestion déconnectée des besoins du terrain et un dialogue social dévoyé : documents envoyés hors délais, absence de réponses aux questions syndicales, mépris du paritarisme. Face à ces atteintes aux conditions de travail et d'enseignement, les élu-es SNES-FSU se battent dans chaque instance, alertent les collègues, soutiennent les mobilisations locales et interpellent les autorités. Loin de se résigner, le SNES-FSU 64 appelle à une riposte collective : mobilisation devant les établissements, actions dans les CA, courriers aux élu-es, conférences de presse, grèves... L'arrivée du nouveau DASEN est l'occasion de porter à nouveau nos revendications pour un service public d'éducation digne de ce nom, tout en renouant le dialogue social si souvent méprisé ces dernières années. Nous réaffirmerons notamment que la baisse démogra-



phique, loin d'être générale cependant, doit permettre une réelle baisse des effectifs des divisions dans l'ensemble des établissements, du nombre d'élèves à la charge des enseignant-es, d'autant que l'institution exige toujours plus leur accompagnement personnalisé. Ensemble, défendons une école publique ambitieuse, des conditions de travail dignes et la réussite de toutes les élèves.

*La section SNES-FSU des Pyrénées Atlantiques
snes64@bordeaux.snes.edu*

Jacky Derrier est décédé le 13 mai 2025 à l'âge de 81 ans.

Professeur d'Histoire et Géographie en retraite, il fut longtemps un militant très actif au SNES, dans son S1 du lycée de Lescar, au S2 des Pyrénées-Atlantiques, à la CA du S3 de Bordeaux et à la FSU.



AU LYCÉE LOUIS DE FOIX DE BAYONNE, UNE AVANCÉE MAJEURE OBTENUE PAR LA MOBILISATION COLLECTIVE ET MILITANTE !

Un précédent bulletin présentait les graves difficultés de la majorité des enseignant·es du lycée Louis de Foix et mentionnait l'enquête 360 ° ordonnée par la Rectrice, après trois ans de signalements et d'alertes de toute nature restés sans réponse.

L'enquête 360 ° a eu lieu. Ses conclusions ont été communiquées par l'IA-IPR qui en avait la charge ainsi que par le DaseN du 64 lors du CA du 10 février du lycée Louis de Foix : la Rectrice confortait la cheffe d'établissement dans ses fonctions et ordonnait des enquêtes administratives, susceptibles de suites disciplinaires, notamment à l'encontre de deux délégués syndicaux des personnels de l'établissement, ce qui était particulièrement choquant.

La section académique du SNES a demandé immédiatement audience auprès du Secrétaire Général du Rectorat et Sonia Meljac et Isabelle Soulé ont été reçues le 21 février par celui-ci et le DRRH.

Elles ont exposé les dysfonctionnements administratifs relatifs au Code de l'Éducation, les problèmes relationnels récurrents avec la cheffe d'établissement, la véritable souffrance au travail vécue par un nombre trop élevé de collègues et le fait que leurs écrits fréquents de signalement ou d'alerte aient été laissés sans réponse de la part des services du rectorat. Elles ont mis en garde l'administration sur l'incompréhension totale de personnels face aux enquêtes administratives avec possibilité de sanctions disciplinaires qui étaient diligentées.

En effet, il apparaissait disproportionné et injuste que des auditions des deux délégués syndicaux soient prévues,

avec des risques de sanctions, alors qu'ils avaient déjà témoigné dans le cadre de l'enquête 360 et qu'ils étaient déjà éprouvés par un climat professionnel pesant. Le Rectorat, tout en affirmant vouloir "objectiver des éléments", semblait dénier la question de fond : le "management brutal" appliqué au lycée Louis de Foix, maintenant documenté, largement connu dans l'agglomération bayonnaise et finissant par porter atteinte à l'image-même de l'établissement.

Les convocations des collègues sont tombées pendant les congés d'hiver, avec la surprise d'être convoqués deux fois pour les délégués syndicaux, les 12 et 19 mars. Le 12, il a été intimé aux tiers les accompagnant comme témoins de "garder le silence". La section académique est intervenue immédiatement auprès du DRRH pour dénoncer cette consigne contraire au droit des personnels entendus. Les auditions du 19 mars se sont donc déroulées de manière plus pacifiée et Renaud Robert, secrétaire départemental des Pyrénées Atlantiques, qui accompagnait le représentant SNES de l'établissement, a pu prendre la parole.

Le 19 mars, un rassemblement militant organisé devant le lycée Louis de Foix a réuni des collègues de toute l'agglomération venu·es apporter leur soutien. La section académique a informé le DRRH de la fermeture de tous les accès de l'établissement ordonnée par la Provisoire qui a mis en difficulté les collègues auditionnés et d'autres qui avaient cours.

Lors d'une réunion le 26 mars à Bayonne, en présence de Sonia Meljac, la section académique a incité les personnels présents à apporter toute preuve de leur engagement libre et consenti dans les démarches collectives initiées lors d'heures d'information syn-

dicale régulièrement convoquées ou d'assemblées générales (rassemblements, manifestations, signatures de pétitions) et à témoigner des empêchements nombreux auxquels il avaient été confrontés dans l'exercice de leur profession du fait des méthodes de management mises en oeuvre dans le lycée. Un dossier très étayé a été constitué en un temps record et mis à disposition du Secrétaire Général du Rectorat et du DRRH par la section académique. Les collègues ont fait preuve de leur grande réactivité et solidarité, trouvant pour soutenir leurs collègues l'énergie nécessaire à la rédaction des documents, malgré leur épuisement psychique.

Dans le courant du mois d'avril, la section académique a pu informer les personnels de la mutation de la cheffe d'établissement, dans le cadre du mouvement des personnels de direction.

Mais le SNES, et les collègues avec lui, demeure en alerte en cette période sensible de la préparation de la rentrée 2025 et de déroulement des examens. Il est prêt à intervenir pour toute question juridique relative aux droits des personnels, sur tout manquement réglementaire constaté.

Enfin, le SNES, comme les collègues, attendent les conclusions des enquêtes du mois de mars et se tiennent prêt·es à agir dans le cas où des sanctions seraient prononcées à l'encontre de membres du personnel enseignant.

Isabelle SOULÉ
secrétaire départementale adjointe
du SNES-FSU 64

FORMATION SPÉCIALISÉE 15 AVRIL 2025

Qualité de vie au travail 2025 : un questionnaire QVCT qui s'étoffe mais pour quels résultats ?

Destiné au départ aux seuls personnels administratifs des services, le baromètre QVCT a été étendu en 2024 aux 50206 agent-es de l'académie sous la forme d'un questionnaire envoyé via les boîtes professionnelles.

Bien que satisfait de la participation, le rectorat s'apprête à fournir un gros effort de promotion (message lprof, affiches, newsletter RH et Rectorat info, article en une sur l'intranet...) et apporte des modifications sur demande des

élu-es FSU.

Pour 2025, la fenêtre de réponse est avancée (4 juin-4 juillet), les personnels en CIO sont intégrés au panel et plusieurs questions fusionnent ou sont supprimées.

Pour 2026, le QVCT fusionnera sûrement avec le questionnaire égalité professionnelle (6000 réponses cette année) qui a mis en exergue les besoins des collègues sur la question des violences sexistes et sexuelles, la promotion dans la carrière et l'articulation vie professionnelle/vie privée.

La volonté de prendre le pouls des conditions de travail de la profession est louable mais la question des actions qui en découlent perdure. Le SNES-FSU a bien indiqué à l'administration que sa promotion du questionnaire serait d'autant plus facilitée que les collègues pourraient constater la réalité de l'amélioration de leurs conditions de travail via des actions concrètes basées sur le résultat du questionnaire. Le rectorat valide l'idée de communiquer sur ses actions mais lesquelles ? Pour l'instant, suite au questionnaire 2024, il n'y a rien en vue !

Violence contre les personnels : la hausse se poursuit

Les bilans annuels chiffrés se succèdent et illustrent la réalité de la dégradation des conditions de travail. Depuis 2020 que les chiffres sont communiqués, l'augmentation est ininterrompue.

Les conseils de discipline

Avec 964 conseils de discipline réalisés dans notre académie pour l'année 2023/2024, c'est encore une hausse de 18% par rapport à l'année précédente. Fait remarquable, dans le département de la Dordogne, 81% des établissements ont réalisé des conseils de discipline contre 56 % dans les 4 autres départements. L'idée facile selon laquelle les grandes villes de départements urbanisés concentreraient les difficultés en opposition au calme bucolique des départements à majorité rurale, est ici bien mise à mal.

Les appels des familles suite à des exclusions définitives augmentent également de 17 %. Cette demande est plus systématique en lycée depuis la mise en place de Parcoursup que le SNES-FSU n'a cessé de condamner. Ainsi, l'objectif recherché par les familles formulant un appel en lycée est essentiellement d'obtenir la suppression de la sanction du livret de l'élève par crainte que celle-ci ne

bloque son orientation. La remise en question de la sanction elle-même n'est qu'un objectif secondaire.

Les demandes de protection fonctionnelle

Les demandes de protection fonctionnelle de collègues harcelés-e, agressés-es, menacés-es ou visés-es par une plainte ont littéralement bondi de 95 % par rapport à l'année précédente. Si l'on remonte à 2020, c'est une augmentation de 456 % ! La proportion de demande en lien avec les réseaux sociaux représente aujourd'hui un quart des sollicitations.

La réalité du terrain n'explique ici pas tout. Le SNES Bordeaux popularise auprès des collègues ce dispositif de protection des agent-es par l'administration et ne cesse d'exiger de sa part qu'elle en fasse la promotion. Le lien « l'académie vous protège » envoyé par le rectorat à tous les personnels et qui rassemble les différents dispositifs de protection (Stop Discri, Protection fonctionnelle, Accompagnement RH ou médico-social) était une exigence des représentant-es SNES-FSU.

Désormais, à notre demande, les agent-es sollicitant la protection fonctionnelle peuvent réclamer des mesures de réhabilita-

tion quand leur honneur a été atteint, par une dénonciation calomnieuse ou une plainte infondée. Celle-ci pourra prendre la forme d'un affichage dans l'établissement entre autres modalités.

Cette demande légitime et pourtant prévue par le code de la fonction publique n'avait jamais été appliquée dans l'académie de Bordeaux.

Les « faits établissements »

Concernant les faits les plus graves remontés par les chef-fes d'établissements sur la plateforme « faits établissements », le bond est de 63 %.

Les atteintes aux personnels se multiplient, cependant la pression mise par les représentant-es SNES FSU sur l'administration a contraint celle-ci à exiger des remontées auprès des directions quand un fait grave survient. La volonté de trop nombreux personnels de direction de passer sous les radars a longtemps rendu cette plateforme de signalement inopérante en minimisant volontairement les chiffres et alimentant le sentiment d'un « pas de vague » auprès des collègues dont la souffrance allait croissant. C'est désormais terminé.

Harold SABOURDY

PLAN NATIONAL D'ACTION EGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN OUVRAGE ENFIN REMIS SUR LE MÉTIER.

Le 16 avril s'est tenu au Rectorat le 1^{er} groupe de travail pour la déclinaison académique du plan national d'action égalité 2025-2027 auquel ont participé les syndicats de la FSU, dont le SNES, représenté par deux femmes, qui y ont été particulièrement actives. La réunion a été ouverte par Jean-Marc Huart, nouveau Recteur de l'Académie qui a affirmé son attachement à ce sujet et sa volonté de voir rapidement la concrétisation du plan.

Le plan de 2022, le premier, n'a pas été suivi. Le SNES a déploré les deux ans écoulés sans bilatérale avec le Rectorat, temps précieux perdu pour ce sujet pourtant prioritaire. Le Rectorat s'est engagé à un suivi plus poussé pour ce second plan, avec un comité de suivi restreint réuni à minima deux fois par an, auquel le SNES-FSU a déjà indiqué sa volonté d'être intégré.

Le premier plan traitait de l'égalité professionnelle femmes/hommes, avec comme objectif la réduction concrète des inégalités. Celui-ci propose un mélange des genres pour le moins original en saupoudrant ici ou là la lutte contre d'autres formes de discrimination, notamment la discrimination liée au handicap. Cette confusion rend le propos de l'égalité moins audible et affaiblit tant la lutte pour l'égalité des droits que celle contre les discriminations. Le SNES défend l'existence de deux plans distincts, chacun traitant pleinement ces sujets, plutôt que de plaquer artificiellement quelques mesures contre les discriminations racistes ou le validisme dans un document dont ce n'est pas le sujet.

Cinq des sept axes du plan ont été balayés lors de cette réunion. Plusieurs constats :

→ Le Rectorat semble réellement à l'écoute et ouvert à un travail commun avec les syndicats, qui ont apporté des modifications et des propositions d'actions concrètes. Par exemple, la FSU a demandé la création d'un guichet unique pour les victimes de VDHAS, sur lequel les collègues pourraient simultanément faire le signalement, la demande de protection fonctionnelle et de CITIS. Le besoin de solutions pour les femmes allaitantes, parallèlement à ce qui existe déjà dans d'autres services publics, a aussi été souligné.

→ De la bonne volonté mais les applications actuelles du plan restent bien en deçà des ambitions affichées. Une majorité d'actions proposées se limitent à constater et mesurer des inégalités. Des indicateurs chiffrés sont nécessaires pour suivre l'efficacité du plan, mais l'heure n'est plus au constat, elle est au traitement des inégalités ! Un seul exemple : l'axe 3 s'intitule « Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations » et le seul angle envisagé pour traiter ces écarts est celui de l'équilibre des contingents dans les opérations de carrière. Aucune action concernant les déséquilibres dans l'attribution des IMP, des heures supplémentaires, les temps partiels majoritairement pris par les femmes pour raison familiale, rien non plus sur les fins de carrière et la plus grande fatigabilité... Le SNES fera des propositions d'action pour les prochains GT. L'égalité professionnelle passe par une plus grande équité dans le traitement salarial et le déroulé des carrières, mais aussi par le rattrapage pour toutes les collègues lésées depuis des années !

→ Le SNES a insisté à nouveau sur la situation particulièrement précaire des AESH et l'importante inégalité qui en découle. Les AESH sont la population la plus féminisée, la moins bien rémunérée, puisque nos collègues, déjà très mal payées, sont toutes à temps partiel sans que le Rectorat ne prenne de dispositions pour permettre leur emploi à temps plein quand elles le souhaitent.

→ Le SNES a rappelé l'importance de s'appuyer sur la F3SCT et l'EAFC, pour le moment peu impliquées par le plan, ce qui devrait être corrigé avant le vote final en CSAA. Prévenir et traiter les VDHAS ne pourra se faire que par une rigueur sans faille de l'institution et un changement radical des mentalités, qui passera nécessairement par une formation de qualité pour tous les personnels.

Le plan est donc encore nettement améliorable. Il ne résoudra pas à lui seul les inégalités enracinées dans le fonctionnement de l'Education Nationale. Mais l'écoute dont a fait preuve le Rectorat est encourageante. Le SNES veillera à ce que ce plan soit, cette fois, mis en œuvre et suivi. Au niveau national, il continue de porter des mesures fortes notamment dans l'égal accès aux carrières, la revalorisation des salaires pour toutes, la fin de la précarité imposée aux AESH et la lutte contre les VDHAS. Voir s'appliquer une réelle égalité professionnelle est un combat de longue haleine que des camarades ont porté avec force avant nous et pour lequel nous continuerons de lutter.

VDHAS : Violence Discrimination
Harcèlement Agissements Sexistes

CITIS : Congé pour Invalidité
Temporaire Imputable au Service

F3SCT : Formation Spécialisée en
matière de Santé Sécurité Condition
de Travail

EAFC : Ecole Académique de Formation
Continue

CSAA : Comité Social d'Administration
Académique

Maitane COCAGNE

LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

La loi de transformation de la fonction publique (2019), prévoit la participation de l'employeur, à hauteur de 50%, à la cotisation de la complémentaire santé des agent-es de la fonction publique.

Dans l'Education Nationale, la PSC, entrera en vigueur en avril 2026 (au lieu de janvier 2025). Obligatoire pour les actif-ves sauf dérogations (non-titulaires en CDD court, agent-es bénéficiant de la couverture santé de leur conjoint-e, bénéficiaires de la C2S...), les conjoint-es et les enfants des agent-es pourront y adhérer. La prise en charge de la couverture santé par le duo MGEN-CNP assurances a été actée en mars 2025. Pour la partie prévoyance ce sera en juillet 2025.

La PSC offrira une couverture santé obligatoire, deux options facultatives en complément, et deux options facultatives en prévoyance. Elle est loin du mandat historique de la FSU : le 100% sécu, toujours défendu. Elle acte le découplage de la santé et de la prévoyance.

Nous venons d'apprendre la fin du réseau PAS et des centres de réadaptation au 31/12/25.

Dans les négociations la FSU a lutté pour :

- Améliorer les droits santé des non-titulaires (subrogation, réduction de la durée de service à 4 mois pour ouvrir les droits au congé maladie ordinaire et au congé graves maladies, alignement des droits avec les titulaires...).
- Améliorer le panier de soins initialement proposé par le ministère de la fonction publique.
- La proposition d'une couverture pré-

voyance et la participation financière ministérielle.

- Empêcher le découplage santé/ prévoyance.
- Empêcher la sélection ou l'anti-sélection des adhérent-es, la tarification au risque.
- Des mécanismes de solidarité inter-générationnelle (actif-ves/ retraité-es) et entre agent-es actif-ves (accès à la couverture santé pour les agent-es en situation précaire, rente enfants...)
- La liberté des agent-es de choisir leur complémentaire santé (refus du ministère)

La couverture santé obligatoire

L'employeur prendra en charge 50% de la cotisation d'équilibre. Aujourd'hui fixée autour de 77€, elle augmenterait tous les ans. Les conjoint-es paieront 110% de celle-ci, les enfants 45%. Le reste à charge pour l'agent-e (dont une partie dépend de l'indice) ne sera pas égal aux 50% restants. Il variera de 33€ à 53€.

Les options facultatives de la couverture santé :

- **L'option A** : rembourse mieux les consultations de spécialistes, de psychologues, la médecine douce ; améliore la couverture hospitalisation, les actes techniques, l'imagerie, le paramédical, la pharmacie non prise en charge par la sécurité sociale.
- **L'option B** : rembourse mieux l'optique, l'auditif, les soins dentaires, que l'option A.

L'employeur prendra en charge 50% du coût total jusqu'à 5€ ! L'option A couterait à l'agent-e 3,60€ (7,35€ tarif plein) et l'option B 25,33€ (30,33€ tarif plein). Pour les conjoint-es, ce sera tarif plein ; pour les enfants, 50% du tarif plein pour le 1^{er}, 25% pour le 2^e, gratuité à partir du 3^e.

La prévoyance

Chacun-e pourra souscrire à la prévoyance dans les 6 mois à partir d'avril 2026. Au-delà, cette souscription sera hors du cadre de la PSC, avec une tarification libre et la possibilité d'un questionnaire santé. La partie socle prévoit une prise en charge améliorée des congés longue maladie pour les périodes à mi-traitement et deux options la compléteront.

- **L'option 1** offre le maintien à 80% de la rémunération des agent-es, titulaires ou non, pendant :
 - la durée du congé maladie ordinaire rémunéré à mi-traitement,
 - la 4e et la 5e année du CLD
 - une disponibilité pour raisons de santé quand l'invalidité aura été reconnue pendant la période transitoire entre l'entrée en vigueur du régime et la réforme statutaire de l'invalidité.
- **L'option 2** : frais d'obsèques et perte d'autonomie.

L'employeur participera à hauteur de 7€ quelle que soit l'option choisie et les tarifs sont encore inconnus. Les agent-es doivent souscrire massivement à la prévoyance et à ses options. C'est leur intérêt (il n'y aura pas de rétroactivité possible en cas de maladie ou accident graves nécessitant des arrêts longs) et l'intérêt collectif car, si seul-es les agent-es avec des risques de santé souscrivent, la tarification sera plus élevée. Enfin, le dédain pour ces options pourrait conduire à leur abandon et à une prise en charge dégradée des congés maladie.



Retrouvez ici les bases et les tarifs de remboursement de la complémentaire santé

FINANCEMENT DES OPTIONS FACULTATIVES D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUES EN LYCÉE : UN SURSIS POUR LA RENTRÉE 2025

Les retraité-es

Pour les retraité-es, aucune couverture santé n'était prévue ! Comme statutairement les pensions versées sont du salaire continué, couverture santé et prise en charge par l'employeur étaient attendues.

Grâce aux organisations syndicales, le ministère a évolué. Dès avril 2026, les retraité-es auront 6 mois pour adhérer sans conditions au contrat collectif proposé aux actif-ves mais sans prise en charge employeur de 50% de la cotisation d'équilibre ! La FSU a dénoncé cette rupture de la solidarité intergénérationnelle.

La première année les retraité-es cotiseront à hauteur de 100% de la cotisation d'équilibre avec un plafond de 125%. Il pourra atteindre 150% à partir de la 2e année jusqu'à la 5e année de retraite. Après la 5e année, il est fixé à 175% avec impossibilité d'augmentation au-delà de 75 ans.

Pour la FSU, il faut en finir avec ce système à double étage santé/complémentaire imposé par notre employeur et revenir à un système plus simple, solidaire et moins couteux : la sécurité sociale. L'assèchement de ses financements et la multiplication des accords santé dans le privé et le public la fragilisent. Ensemble, poursuivons le combat pour sauver ce conquis social.

Malick SAAMI



La DRAC (Direction Régionale de l'Action Culturelle) contribue à la rémunération des artistes et des professionnel·les du secteur culturel pour les disciplines artistiques non prises en charge par des enseignant·es formé·es spécifiquement, en enseignement de spécialité ou facultatifs.

Dans un courrier du 1er avril aux Recteurs de Bordeaux et Poitiers ainsi qu'à la Rectrice de Limoges elle informait de la suppression de ces financements à la rentrée 2025 pour les options facultatives. Les enseignements de spécialité n'étaient pas concernés par cette suppression.

Aucune communication officielle vers les lycées offrant ces options n'avait été faite et c'est par leurs partenaires culturels que certain·es collègues avaient eu connaissance de l'information.

Alertées sur cette suppression de financement, les sections académiques du SNES-FSU de Bordeaux, Limoges et Poitiers se sont adressées à leurs Recteurs ou Rectrice dans un courrier commun. Le Rectorat de Bordeaux a répondu que le budget Education Nationale prenait le relais de la DRAC et que le financement des options concernées serait assuré à hauteur des 1800 euros annuels, comme précédemment.

Si ce relais est positif, il ne constitue vraisemblablement qu'un sursis.

Ce nouvel épisode de menace sur les ambitions de la politique culturelle dans l'Education Nationale, après la volonté de geler la part collective du Pass Culture et l'annonce de la mission de l'Inspection Générale « pour mieux accompagner et prioriser les projets », témoigne des conséquences concrètes et immédiates des mesures d'austérité budgétaire sur le service public d'éducation.

Le nouveau Recteur de Bordeaux, Jean-Marc Huart, avait souligné son attachement au développement de la politique artistique et culturelle, en particulier dans les zones rurales, lors de l'audience de rencontre avec la FSU le 9 avril.



Pour lire le compte rendu de l'audience

La section académique du SNES-FSU maintient sa vigilance à ce sujet et invite les collègues et les établissements concernés à lui faire part de toutes les difficultés rencontrées.

Sonia MELJAC

L'intra 2025 dans l'Académie de Bordeaux

170 collègues qui se sont informé-es lors des réunions en visio

206 rendez-vous téléphoniques avec des adhérent-es réalisés

220 mails de réponse envoyés à des questions mutations

3 semaines de permanence en continu pour toute la profession

46 dossiers sociaux et médicaux étudiés et portés en audience

3 jours consacrés à vérifier les barèmes des adhérent-es



TZR ET REMPLAÇANT-ES NON-TITULAIRES : MAINTENIR LA PRESSION POUR LES AFFECTATIONS À LA RENTRÉE

Le Rectorat a, à plusieurs reprises, pris des engagements auprès des organisations syndicales pour ne pas revivre le chaos de l'affectation 2024/2025 des remplaçant-es, TZR comme non-titulaires.

Lors de l'audience du 31.03 les procédures d'affectation envisagées pour 2025/2026 nous ont été données par la DPE :

→ pour un BMP connu (ou plusieurs BMP permettant un minimum d'heures suffisant) sera d'abord étudiée la possibilité d'y placer un-e TZR ou un-e non-titulaire en CDI. Si aucun-e n'est disponible dans une zone acceptable (1h de route max depuis le RAD pour le Rectorat) alors sera étudiée la possibilité de placer un-e non-titulaire en CDD

→ les remplaçant-es TZR et CDI seront affecté-es dans la mesure du possible au plus près de leur RAD (ou de leur domicile si la/le collègue en a fait la demande et que cela correspond à un BMP)

→ la continuité de service sera priorisée. Les chef-fes d'établissement pourront à nouveau faire des demandes de maintien auprès du Rectorat, ce à quoi le SNES-FSU s'oppose

→ l'affectation est manuelle : la DPE dit être attentive aux situations individuelles connues et aux demandes des collègues

→ la DPE se dit en capacité d'affecter une majorité de remplaçant-es entre fin juin et la fermeture des services le 20 juillet

Le SNES-FSU continue de demander plus de transparence et d'équité sur l'affectation des remplaçant-es, quand le Rectorat répond que l'utilisation d'un barème est inenvisageable car trop complexe. Particulièrement mobilisée cette année sur le dossier du remplacement, la section académique continuera de défendre les collègues et de porter les améliorations nécessaires pour les TZR et les non-titulaires.

Les conseils de la section académique :

1) Si vous êtes dans une situation à fortes contraintes (médicale, familiale, sociale...) : contactez rapidement le SNES-FSU académique : permanence@bordeaux.snes.edu. Nous avons sollicité une audience auprès du Rectorat pour porter les cas individuels des collègues remplaçant-es.

2) Envoyez un mail à votre gestionnaire en DPE entre le 13/06 et le 24/06 pour remonter vos préférences d'affectation (AFA/SUP etc.) et vos contraintes. Attention, les données médicales : RQTH, préconisations... ne sont pas remontées en DPE, qui n'a pas à avoir connaissance des pièces médicales. Si vous n'informez pas votre gestionnaire de l'existence de ces contraintes, elles ne pourront pas être prises en compte lors de la phase d'affectation.

3) Si votre affectation pose question ou est problématique contactez le SNES-FSU académique : permanence@bordeaux.snes.edu

Retrouvez ici le bilan de l'audience du 31 mars :



MOUVEMENT INTRA 2025

Dossiers médicaux

Comme tous les ans la section académique du SNES-FSU a sollicité une audience auprès du DRRH et de la DPE pour porter les demandes de bonifications au titre médical ou social pour les adhérent-es qui nous avaient sollicités.

Cette audience a demandé une préparation importante (plus de 12h de travail pour étudier tous les dossiers et conseiller les collègues).

Le Rectorat ne nous a accordé qu'une audience de 30mn en visio, alors que nous avions près d'une cinquantaine de dossiers à étudier. Le DRRH, pris par d'autres contraintes a quitté la réunion au bout de 15mn. Ajoutons que le poste de médecin conseiller-technique auprès du Recteur étant vacant l'étude des dossiers a été faite par les médecins de prévention réunis en commission, ce qui est bien loin du cadre légal de cette procédure.

Le SNES-FSU est particulièrement insatisfait de la manière dont s'est déroulé l'examen des dossiers médicaux et sociaux pour le mouvement intra 2025.

Demander un recours / une révision d'affectation

Si vous avez obtenu une mutation en extension (sur un vœu non formulé) vous pouvez faire une demande de recours gracieux au Recteur via COLIBRIS, du **14 au 20 juin 2025**. Le logiciel vous demandera de choisir une organisation syndicale pour être représenté-e lors de l'examen des recours. Si vous voulez être représenté-e par le SNES-FSU, il faut sélectionner FSU. **Adressez-nous au plus vite une copie de votre courrier sur la boîte permanence@bordeaux.snes.edu.**

Depuis 2023 le Rectorat n'accorde que très peu de révisions d'affectation. Si vous êtes affecté-e sur un vœu demandé au mouvement (y compris un vœu "Département"), ou que vous n'avez pas obtenu de mutation, et que votre affectation est problématique, contactez la permanence du SNES-FSU académique pour savoir si une révision est envisageable.

Maitane COCAGNE



CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le groupe de travail sur l'attribution des congés de formation professionnelle s'est tenu au rectorat le 15 avril.

Nous abordons ici les "congés IPR" et le cas des collègues ayant la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Le rectorat fait le choix de laisser 5% des congés de formation à la discrétion des IPR. L'année dernière il n'avait pas communiqué la liste des collègues obtenant le congé par décision des IPR, et le SNES-FSU avait déclaré espérer que les propositions des corps d'inspection ne soient pas indécentes. Cette année, suite à l'insistante demande du SNES-FSU, cette liste a été communiquée après le groupe de travail, ainsi que celle de 2024. Voici le constat : alors qu'un-e collègue lambda obtient le congé de formation à la 6ème demande, un-e « élu-e » des IPR l'obtient à la 3ème demande.

Depuis 2 ans le rectorat propulse tout en haut du tableau les collègues ayant la RQTH, quel que soit le motif de celle-ci et le nombre de demandes antérieures. Cette année 100% des collègues ayant la RQTH (14 sur 14, tous-tes pour préparer l'agrégation) ont donc obtenu le congé de formation professionnelle, dont 6 à la première demande, 2 à la seconde et 3 à la 3ème. Pour justifier ce traitement privilégié l'administration invoque un texte stipulant que "l'agent public en situation de handicap (...) dispose d'un accès prioritaire à des actions de formation (...)". L'administration semble pren-

dre conscience que ce mode de fonctionnement interroge et que sa lecture du texte est discutable. Elle a prévu de faire à l'automne 2025 une réunion sur le sujet.

La section académique a consulté les autres sections du SNES-FSU pour savoir comment leur rectorat gère cette problématique. Les 7 réponses obtenues à ce jour montrent soit une absence de traitement particulier pour les RQTH, ou une bonification modérée, équivalente par exemple à 2 refus.

Le SNES-FSU lutte contre les discriminations et pour les droits des personnels en situation de handicap. Pour autant, la discrimination positive effectuée depuis deux ans par l'administration dans l'octroi des congés de formation professionnelle risque de conduire rapidement à l'engorgement du système et à l'impossibilité pour d'autres personnels d'obtenir ces congés puisque les moyens qui y sont consacrés n'augmentent pas. Le SNES-FSU milite pour des modalités d'attribution des congés de formation professionnelle transparentes et équitables (loin de l'opacité des congés laissés à la main des IPR) et une augmentation des moyens pour réduire les délais d'attente.

Nicolas GARRET

Retrouvez ici l'article complet



AUDIENCE EXAMENS AVEC LA DEC DU 6 MAI 2025

La section académique du SNES continue à demander à la DEC d'être attentive aux conditions de travail en période d'examens. Les services sont réceptifs aux demandes et le dialogue de ces dernières années a permis des avancées conséquentes : convocation au plus près du domicile (en lettres pour le DNB et l'EAF et en mathématiques pour le DNB), desserrement significatif du calendrier pour l'EAF avec coupure du week-end, volonté d'éviter les cumuls de mission.

Ce compte-rendu fait état des principes généraux présentés au cours de l'audience. **Pour toute difficulté rencontrée pendant cette période d'examens, contactez la section académique : permanence@bordeaux.snes.edu**

Statuts particuliers des personnels :

Pas de convocation des **stagiaires et non-titulaires** sauf pour des disciplines en tension : histoire-géographie au DNB, philosophie, économie-gestion où des non-titulaires seront convoqué·es sur désignation des IPR. Pour l'histoire-géographie au DNB, les IPR ont ciblé les non-titulaires en CDI et en charge de classe de 3ème.

Stagiaires ou non-titulaires peuvent aussi être convoqué·es en cas de désistements.

Personnels en temps partiel thérapeutique : pas de convocation si la situation est connue de l'administration. Sinon elle procède à leur remplacement dès que leurs difficultés sont signalées.
Personnels en charge d'une mission de coordination : confirmation du re-

nouvellement d'une rémunération en parts d'IMP pour la coordination au baccalauréat (en lien avec les IPR) ou en BTS tertiaire. Si la discipline a peu de candidat·es, il n'y a pas de rémunération.

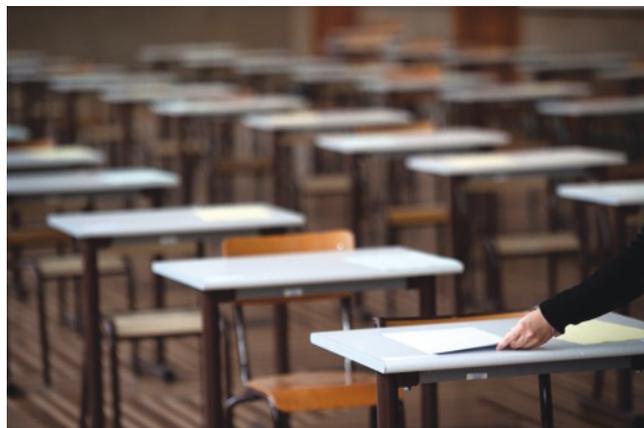
Pour le DNB le principe d'environ un demi-lot de copies pour les coordos est renouvelé, sans rémunération spécifique.

Généralités sur les missions de correction ou d'examen oral

Impossibilité d'effectuer la mission : envoyer un courrier à la DEC par la voie hiérarchique et un double du courrier à la section académique du SNES qui appuiera la demande.

Signaler des dysfonctionnements : c'est le ou la chef·fe de centre qui contacte la DEC.

Se protéger des contestations : les copies (bac via l'espace candidat·e et DNB dans le centre de correction) et les bordereaux d'interrogation sont consultables par les élèves et les familles. Il faut donc matérialiser la correction de chaque page, chaque exercice, au moins par un trait dans la marge et être explicite sur les bordereaux d'oraux. Toute copie présentant des passages alertant le ou la correcteur·ice (pensées suicidaires, situations de violence, remarques xénophobes, antisémites, homophobes) doit être signalée aux chef·fes de centre pour transmission à la DEC. Le SNES a fait valoir que les auteur·ices de propos contraires aux valeurs républicaines ne devaient pas avoir, sous couvert de l'anonymat, un sentiment d'impunité. La DEC prendra contact avec le référent laïcité sur cette problématique. Le nombre de **candidat·es avec aménagements d'épreuves** augmente encore et représente de 10 à 14% des candidat·es selon les examens dont 11% pour le DNB. Pour les épreuves orales,



ces aménagements sont très pesants pour les examinateur·ices. **Le SNES a souligné que cette croissance allait se poursuivre et qu'il fallait réfléchir, dans l'intérêt des personnels, à des solutions de réduction du nombre de candidat·es ou de revalorisation des indemnités d'examens, compte tenu du temps passé.**

DNB :

En français et mathématiques l'affectation sur un centre de correction au plus près du domicile se poursuit. Elle pourra être testée en histoire-géographie, sans garantie de faisabilité. La DEC convoque donc, selon les disciplines, dans un rayon de 50km autour du domicile ou de l'établissement d'exercice.

Volume de copies prévu : 30 en français, 42 en mathématiques, 48 en histoire-géographie, 130 en sciences.

Le guide du centre de correction sera actualisé et envoyé par la DEC aux chef·fes de centre.

Calendrier : épreuves et commissions restreintes les 26 et 27 juin (plus une commission le 30) ; corrections les 1er et 2 juillet (jusqu'à 13h pour le DNB général et 16h pour le DNB pro où le nombre de correcteur·ices est moindre) ; délibérations le 8 au matin et affichage des résultats en fin d'après-midi.

Baccalauréat :

Cumul des missions : Le système de la session 2024 pour éviter la surcharge liée à la correction des EDS cumulée au grand oral est reconduit en dehors des **LLCER** car le cumul oraux d'EDS et grand oral était trop lourd. La mission sera donc composée soit de l'écrit et du grand oral (avec une convocation généralement inférieure à 4 jours et environ 25 copies) soit des oraux d'EDS et de l'oral de second groupe.

Pour les autres disciplines, ce sera une convocation pour l'écrit ou le grand

ne soit pas modifiée par le corps d'inspection. La DEC a bien en tête les problèmes posés et travaille actuellement à leur évitement avec l'inspection.

Grand oral : le SNES a rappelé les problèmes d'équité posés par des consignes différentes sur la gestion du temps de l'épreuve entre J1 et J2 en 2024. Il sera clarifié cette année que le temps total de l'épreuve peut être inférieur à 20mn selon la prestation des candidat-es. Les personnels de direction auront à diffuser l'information aux

acceptable : copies mises à disposition le 17 juin et oraux débutant le 26, avec la coupure du weekend.

Situations particulières :

Les professeur-es enseignant uniquement en classe de 2nde sont mobilisables mais pas convoqué-es prioritairement.

Pour les professeur-es exerçant en collège et lycée en difficulté pour obtenir la décharge de leurs cours au collège pendant les corrections de l'EAF, la DEC débloquent les situations à la demande. Faites intervenir le SNES.

Dispense de surveillance des

épreuves écrites : la formulation du texte paru au BO cette année n'est pas favorable. En effet, « dès lors qu'ils ont réceptionné des écrits » suppose que la préparation de l'oral n'est pas prise en compte alors que les professeur-es de lettres ne réceptionneront leurs copies que le 17. **Le SNES-FSU s'est adressé au Ministère pour obtenir des consignes à destination de l'administration et des chef-fes de centre. La DEC précise que ces convocations relèvent de l'organisation des établissements et renvoie vers le dialogue local tout en acceptant de demander une attention particulière pour les professeur-es de lettres.**

BTS :

Les journées de décharge pour correction de copies sont maintenues.

Le Rectorat cherche à éviter la succession de missions pour les collègues en lettres, en langues et en éco-gestion, très sollicité-es pendant les examens. Dans ce but, une coordination interne est effectuée entre les différents services d'examen, en lien avec les IPR, mais le cumul est parfois inévitable.

*Sonia MELJAC,
Malick SAAMI,
Renaud ROBERT*



oral, en inversant théoriquement les convocations par rapport à 2024. En économie-gestion, malgré cette volonté, il n'y a pas de garantie du fait du nombre d'enseignant-es.

En arts, même fonctionnement qu'en 2024 : convocation pour correction de copies et oraux de second groupe ou convocation pour épreuve orale de spécialité et grand oral, en inversant les convocations par rapport à l'an dernier. En philosophie et lettres, les collègues enseignant en **HLP** sont fléchés sur la philo ou les lettres en HLP et pas convoqués pour la philosophie ou l'EAF. 80 copies d'HLP sont prévues pour les collègues concerné-es uniquement par l'écrit et 40 quand il y aura cumul avec le grand oral.

Le SNES a insisté sur la nécessité que la situation des correcteur-ices d'économie-gestion en 2024 ne se reproduise pas et que la date limite de correction portée sur les convocations

équipes pédagogiques.

La durée de convocation des examinateur-ices reste limitée à 4 jours. Les convocations sont prévues dans un rayon légèrement supérieur à 50km autour de l'établissement d'exercice.

Les candidat-es apportent leur fiche questions (avec cachet de l'établissement et signature des professeur-es) mais elle est aussi numérisée dans l'établissement d'origine pour opérer des vérifications en cas de suspicion. Ces fiches doivent remonter pour le vendredi 13 juin.

EAF :

Dépôt des descriptifs le 2 juin pour une mise à disposition le 9.

La DEC reste vigilante sur le nombre de descriptifs par professeur-e, entre 5 et 7. La diminution du nombre de candidat-e à 13 par jour initiée en 2024 perdure.

Par ailleurs, le calendrier est à nouveau

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Le CSA ministériel du 6 mai a mis au vote le projet de décret relatif à la carrière et à l'évaluation des personnels. Le nouveau système se mettra en place parallèlement à une phase transitoire courant sur la période 2025-2029. Le nouveau 3ème rendez-vous de carrière est lié au passage à la classe exceptionnelle.

Les collègues déjà promouvables à la classe exceptionnelle se verront attribuer un avis sur dossier. Pour les autres, ce nouveau rendez-vous de carrière se mettra en place à partir de la rentrée 2026 pour les collègues devant promouvables l'année suivante. Pour être promuable il faut avoir atteint le 5ème échelon de la hors-classe, le 4ème pour les agrégé-es.

Le SNES-FSU met sur son site un simulateur permettant à chacun-e de déterminer son éligibilité et le cas échéant la date du rendez-vous de carrière.



Le SNES-FSU est en profond désaccord avec ce rendez-vous de carrière et la vision méritocratique l'accompagnant. Le refus du MEN d'envisager la classe exceptionnelle comme le grade de fin de carrière pour toutes et tous illustre l'absence de volonté du gouvernement de revalorisation des carrières et d'amélioration des pensions. La section académique du SNES-FSU avait sollicité une audience concernant la classe exceptionnelle, en amont de l'attribution des avis des évaluateurs pri-

maires. Cette audience, imposée en visioconférence par l'administration et d'une durée de 30 minutes, s'est tenue le 6 mai, avec le DRH, la directrice et la directrice adjointe de la DPE, ainsi que la doyenne des IPR.



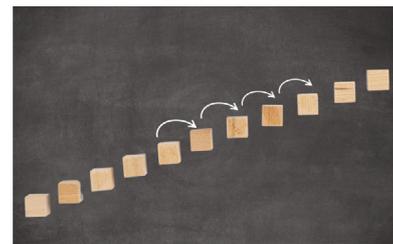
Le SNES a rappelé son attachement et celui de la profession à l'équité, et a réitéré le souhait de ne pas voir se répéter en 2025 les inégalités de traitement de 2024. Lors de cette campagne, les taux de promotion des certifié-es en allemand, arts plastiques et SES avaient respectivement été de 0 %, 2 % et 3,8 %, alors que pour les autres disciplines ils oscillaient entre 9,5 et 11 %.

Le SNES a fait le lien entre promotion, allongement des carrières et pensions, avec un focus sur la diminution prochaine des pensions des enseignantes du fait du départ en retraite des premières générations victimes de la réforme 2003 et de sa modification de la prise en compte des enfants. Dans ce cadre nous avons insisté pour la promotion prioritaire des collègues au dernier échelon de la hors-classe, jugeant que le résultat de 2024 de seulement 69 promotions sur 223 certifié-es au 7ème échelon de la hors-classe depuis plus de 3 ans, était insuffisant. La réponse de l'administration et de la doyenne des IPR a été sans surprise : le mérite, défini uniquement par l'évaluation des chefs d'établissement et IPR, est la seule référence de « l'excellence » des collègues.

Enfin nous avons abordé la question des avis, a priori pérennes, qui seront attribués sur dossier aux collègues déjà pro-

mouvables, et insisté pour que ces collègues ne soient pas à nouveau victimes de l'injustice déjà connue lors de l'attribution d'un avis pérenne pour la hors-classe.

Autres modifications des carrières. Les rendez-vous des 6ème et 8ème échelons sont supprimés dès la prochaine rentrée, tous-tes les collègues bénéficiant d'un avancement plus rapide que celui du fonctionnement actuel. En effet la période de la carrière couvrant les 5, 6, 7 et 8ème échelons sera parcourue à compter de la rentrée 2026 à un rythme unique et s'étendra sur 9,5 ans, contre 10, 11 ou 12 ans actuellement, selon qu'on bénéficie ou non de l'accélération d'un an des 6ème et 8ème échelons.



Le nouveau premier rendez-vous de carrière aura lieu quatre ans après la titularisation, se mettra en place à compter de la rentrée 2026-2027 et sera sans effet sur l'avancement, ce qui est conforme aux mandats du SNES.

Le second rendez-vous de carrière est équivalent à l'actuel 3ème rendez-vous de carrière, donc lié au passage à la hors-classe. Dans le nouveau système, pour être promuable à la hors classe il faut avoir atteint au moins 2 ans d'ancienneté au 9ème échelon.

Le SNES-FSU continue de se battre pour un avancement à un rythme unique et le plus avantageux, sans blocage au bout de la hors-classe, et avec suppression de toute notion de mérite.

Nicolas GARRET