



SE MOBILISER POUR SE FAIRE ENTENDRE !

L'instabilité gouvernementale occasionnée par le refus du président Macron de confier le gouvernement à la coalition de gauche, arrivée en tête aux élections législatives de 2024, a conduit à deux changements de gouvernement depuis la rentrée, le dernier en date voyant Édouard Geffray prendre la place d'Élisabeth Borne au ministère de l'Éducation nationale... Mais au-delà de la valse des ministres qui a vu se succéder sept personnalités rue de Grenelle en moins de trois ans, la ligne politique est marquée par une grande continuité. Édouard Geffray est, en effet, loin d'être un inconnu, ex-DGRH, ex-DGESCO, homme de main de Jean-Michel Blanquer, il a été le maître d'œuvre de toutes les réformes qui ont mené le système éducatif dans l'état « *extrêmement préoccupant* » dans lequel il le trouve...

C'est d'autant plus inquiétant que l'Éducation n'apparaît plus comme une priorité, mais comme un levier d'économies dans un contexte budgétaire tendu du fait du refus de la droite et de l'extrême droite d'aller chercher auprès des ultra-riches les moyens financiers nécessaires au fonctionnement des services publics et à la redistribution sociale. Les trois journées de mobilisations qui ont eu lieu depuis septembre ont

toutefois permis de montrer que des alternatives sont possibles. Le décalage de la réforme des retraites voté le 12 novembre, s'il ne répond pas aux exigences d'une abrogation de la réforme et d'un retour à la retraite à 60 ans, est néanmoins à porter au crédit d'un rapport de force construit par le mouvement social. Il doit conduire à poursuivre l'action sur les questions de retraite comme de salaires et de conditions de travail, le SNES et la FSU s'y emploient en informant la profession et en impulsant des mobilisations unitaires, comme le 25 novembre et le 2 décembre prochains.

Ce numéro du SNES Bretagne présente la situation académique à cette rentrée. Vous y trouverez des bilans sur les effectifs et le budget, mais aussi sur l'affectation des TZP et des contractuels ainsi que des informations à destination des AESH, des AED ou des Psy-ÉN. Un dossier spécial rappelle les règles d'accès à la hors classe (HC) et à la classe exceptionnelle (CEX) avec une analyse académique, une page est consacrée au dossier de la PSC, ainsi qu'un rapide compte rendu des premiers stages organisés par le SNES-FSU Bretagne.

MATTHIEU MAHÉO
Secrétaire général du SNES-FSU Bretagne



Rennes, le 16 novembre 2025.



© DR / JM

Mobilisations !

Les 10 et 18 septembre, ainsi que le 2 octobre, les défilés étaient colorés et nourris pour rappeler les exigences de la profession pour un autre budget 2026, avec des salaires revalorisés, des conditions de travail et des perspectives de carrières améliorées, davantage de justice sociale et fiscale... Les mots d'ordre ne manquaient pas, la détermination non plus.

Mais si, dans un contexte politique particulièrement incertain, les mobilisations n'ont permis que de maigres bougés, la profession doit se tenir prête à se remobiliser pour maintenir la pression afin de défendre nos métiers ! ■

Joël Mariteau

- 10 % sur les congés maladie : reprise rétroactive

Au 1^{er} mars 2025, une mesure concernant les congés maladie ordinaires (CMO) est entrée en vigueur. Après le jour de carence, la rémunération des trois premiers mois ne s'effectue plus qu'à hauteur de 90 % au lieu de 100 %.

Mais, en raison d'un incident technique sur les serveurs de la Direction générale des Finances publiques, les 10 % n'ont pas été retirés en juillet comme annoncé en avril dernier. C'est finalement sur la paye de novembre 2025 et janvier 2026 (mais pas en décembre pour « préserver le pouvoir d'achat »...) que seront effectués les retraits pour les collègues concerné·es par un CMO depuis le 1^{er} mars 2025.

Les dispositions du décret sont scandaleuses et leur application brutale ! Le SNES-FSU met toute son énergie à combattre ce décret et à en exiger l'abrogation. ■

Fabienne STÉPHAN

Projet local d'évaluation NE RIEN SE LAISSE IMPOSER

Les tentatives d'élaboration de PLE (projets locaux d'évaluation) ne doivent pas contrevé nir à la liberté pédagogique inscrite dans la loi.

Des retours d'adhérent·es montrent que la question du PLE peut ressurgir.

Refusé par la profession en lycée en 2021, le projet local d'évaluation a été ressuscité au lycée par la ministre Elisabeth Borne la veille de la rentrée, comme un cadeau d'adieu. Avec la circulaire de rentrée, publiée en juillet, puis une note de service publiée la veille de la prérentrée, le ministère a tenté une offensive contre le métier enseignant.

Au lycée : ne rien se laisser imposer

Pourtant, depuis 2021, aucune évolution réglementaire n'impose une réécriture du PLE de fond en comble. Les préconisations d'inventaires des types et modalités d'évaluation relèvent d'un piège : conduire les équipes, au nom d'une prétendue sécurisation des collègues et des « moyennes représentatives », à construire leur propre carcan.

Prudence en collège...

Le ministère et certains rectorats tentent d'instrumentaliser le retour à la moyenne des moyennes, pour le contrôle continu du DNB, afin d'uniformiser les évaluations au collège.

Cette injonction ne repose sur aucun texte réglementaire pour le collège. Les enseignant·es restent les conceptrices et concepteurs de leur métier, pleinement responsables de l'évaluation des élèves, conformément au code de l'édu-



© DR / JM

cation. Cette tentative a pour finalité une caporalisation de nos métiers par une standardisation des pratiques pédagogiques et évaluatives.

Des ressources pour informer et agir

Dès la rentrée, le SNES Bretagne a informé la profession en mettant en ligne un article proposant des analyses, des références réglementaires ainsi que des documents d'information : un tract pour le collège, un tract et un diaporama pour le lycée. » <https://r.snes.edu/TRPLE>

DNB & CONTRÔLE CONTINU : NE RIEN SE LAISSE IMPOSER !

BRETAGNE

DNB en collège n'est pas obligatoire !

Défendre notre liberté pédagogique

Refuser l'ingérence dans nos évaluations

Rester vigilant et solidaire !

Le SNES-FSU continue de combattre toute forme de caporalisation des pratiques pédagogiques et appelle les personnels à ne rien se laisser imposer au nom de la liberté pédagogique, inscrite dans la loi.

N'hésitez pas à solliciter votre section départementale ou la section académique pour toute question ou pour l'organisation d'une heure d'information syndicale sur le sujet.

JOËL MARITEAU

25 novembre
Toutes et tous mobilisé·es

STOP
aux violences sexistes
et sexuelles au travail

4%

C'est la part des enseignant·es français·es de collège qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation : « La profession enseignante est valorisée par la société ». Ce taux est le plus bas des États de l'OCDE (dont la moyenne est de 22 %).

Affectations des TZR, contractuel·les

LE SNES-FSU DÉFEND LES DROITS DES PERSONNELS

Dès juillet et tout au long du mois de septembre, le SNES-FSU Bretagne a accompagné nombre de TZR dans leurs démarches auprès du rectorat

Que ce soit pour contester des affectations problématiques ou pour réclamer le respect de l'application des textes réglementaires, le SNES-FSU Bretagne a accompagné les collègues pour faire respecter leurs droits, notamment sur l'heure de réduction de service en cas d'affectation dans un deuxième établissement ou sur la possibilité de bénéficier du barème des indemnités kilométriques pour le remboursement de certains frais de déplacement.

Lors du Comité social d'administration académique (CSAA) du 14 octobre, le rectorat a présenté un bilan de la préparation de rentrée et des affectations, notamment celles des TZR et des collègues non-titulaires.

Phase d'ajustement

Sur l'organisation de la phase d'ajustement, le rectorat a rappelé les modalités qu'il avait présenté en juin au SNES-FSU. Les affectations de juillet 2025 ont ainsi été réalisées « *en tenant compte des priorités d'affectation des TZR au regard de leurs préférences et de leur barème, puis de celles formulées par les personnels contractuels en CDI puis les contractuel·les en CDD* ». Le rectorat a indiqué que le critère de « *continuité pédagogique* » était appliqué prioritairement aux TZR, puis dans un second temps aux personnels non-titulaires. De fait, cette année, et conformément aux engagements pris par la rectrice et

la DPE, le nombre de TZR affecté·es à l'année (AFA) a augmenté puisque cela concerne 68 % des TZR, contre 56 % l'année passée.

	AFA	Remplacement	Suppléance
2025-2026	68 %	17 %	26 %
2024-2025	56 %	21 %	35 %
2023-2024	57 %	22 %	21 %

Note : la somme des affectations fait plus de 100 % car des collègues peuvent cumuler une affectation à l'année avec une affectation de courte ou moyenne durée.

Au 19 septembre 2025, selon les données du rectorat, 83,8 % des TZR étaient affecté·es en établissement, soit 1 028 collègues sur 1 226.

Tensions sur le remplacement

À l'échelle de l'académie, il n'y avait plus que 198 collègues TZR qui restaient disponibles sur leur zone de remplacement pour assurer des suppléances de courte et moyenne durée, contre 262 à la même date l'an passé. Cette baisse du potentiel de remplacement s'explique par la diminution du vivier de TZR, en repli de 10 % depuis 2023. Dans le même temps, le nombre de contractuel·les (en CDI ou en CDD) a augmenté de 8,5 %, sans que cela ne suffise pour couvrir les besoins de remplacement, puisque seul·es 55 collègues restaient disponibles au 19 septembre, contre 104 l'année dernière à la même époque.

Cette tension sur le remplacement, alors que l'année ne fait que commencer, s'observe dans le nombre de BMP qui restaient à pourvoir à la rentrée, plus de 77 au 3 octobre 2025.

Afin de mieux objectiver les situations vécues par les collègues remplaçant·es, le SNES-FSU a demandé cette année des informations complémentaires sur les modalités d'affectation des TZR et non titulaires.

Non-Titulaires DÉFENDRE SES DROITS

Contre la précarité professionnelle, le secteur non-titulaires du SNES-FSU Bretagne se tient à vos côtés.

C'est notre camarade Yvonnick Mariette, enseignant d'éco-gestion en CDI dans le Morbihan et élu FSU à la CCP des agent·es non titulaires enseignant·es, CPE, Psy-EN depuis plusieurs années, qui assure dé-

sormais le suivi des situations des collègues non titulaires au SNES-FSU Bretagne. Vous pouvez le joindre à la permanence académique la plupart des jeudis, ou sur rendez-vous.

Recrutement, contrat, frais de déplacement, salaire, formation, perspectives professionnelles... : pour toute question, n'hésitez pas à le contacter.

✉ s3ren@snes.edu
☎ 02.99.84.37.00.

JOËL MARITEAU

taires sur les modalités d'affectation des TZR et non titulaires.

Conditions de travail dégradées

Le rectorat a reconnu que plus de 40 % des TZR étaient affecté·es sur plusieurs établissements (429 collègues sur 1 028), entraînant des conséquences sur leurs conditions d'exercice et dans leur vie personnelle.

Le SNES-FSU à vos côtés

Le SNES-FSU a rappelé l'importance d'écouter et de prendre en compte les situations individuelles des collègues pour permettre un bon fonctionnement du remplacement, mais a également porté la nécessité de créations d'emplois dans toutes les disciplines pour que le remplacement puisse être assuré par des personnels titulaires qualifiés.

KEVIN HÉDÉ

Frais de déplacement et de repas

Les TZR affecté·es à l'année (AFA) peuvent bénéficier des frais de déplacement et de la prise en charge des frais de repas sous conditions : être en AFA dans une commune différente et non limitrophe de celle de votre établissement de rattachement et de votre commune de résidence. Le rectorat rembourse par défaut ces frais de déplacement au barème SNCF 2^e classe. Or, lorsqu'aucun moyen de transport public de voyageurs n'est adapté au déplacement considéré, les collègues peuvent demander à bénéficier d'un remboursement sur la base des indemnités kilométriques, bien plus avantageuses. Pour savoir comment faire votre demande, consultez notre article sur notre site.

➔ <https://r.snes.edu/FraisTZR>

Affectations des personnels de remplacement

Année		TZR	MAGE	CDI	CDD	TOTAL
Au 19 septembre 2025	Nombre	1 226	11	559	954	2 750
	Affecté·es	1 028	8	541	924	2 501
	Disponibles	198	3	25	30	256
Au 19 septembre 2024	Nombre	1 298	13	496	868	2 675
	Affecté·es	1 036	9	444	816	2 305
	Disponibles	262	4	52	52	380
Rappel pour 2023	Nombre	1 362	55	416	979	2 812
	Affecté·es	1 039	40	359	860	2 292
	Disponibles	323	15	57	119	514

Bilan de rentrée BAISSE DES EFFECTIFS... SAUF DANS LES CLASSES !

Le Comité social d'administration académique (CSAA) s'est tenu le 14 octobre pour présenter le bilan de rentrée (effectifs et moyens) et le bilan des opérations de mouvement.

Présidé par la rectrice, en présence des DASEN et des chef-fes de service, ce CSA-A a été l'occasion d'un premier bilan académique qui sera ensuite décliné dans les départements et complété en novembre avec les données du réseau privé, présentées en Conseil académique de l'éducation nationale (CAEN).

Du côté des effectifs, la Bretagne fait partie des académies qui perdent des élèves dans des proportions importantes. Malgré un dynamisme économique certain, la démographie est à la baisse. Dans le premier degré, les écoles accueillent 4 500 élèves de moins que l'an passé, une baisse plus importante que prévue, qui touche tous les départements... En dix ans, le Premier degré a perdu plus de 27 000 élèves, soit 14 % de ses effectifs.

Cette baisse continue commence à avoir des effets significatifs dans le second degré. Ainsi, les collèges perdent 1 336 élèves – un chiffre similaire à celui de l'an passé – tandis que les lycées généraux et technologiques maintiennent leurs effectifs (- 53 élèves). Les LP continuent à voir leurs effectifs progresser et gagnent 216 élèves, un peu moins qu'atten-

La baisse démographique doit servir à réduire les effectifs par classe

du, faute de places... Ces chiffres académiques se traduisent, en fonction des départements et des secteurs, par des dynamiques différentes, la baisse étant moins prononcée en Ille-et-Vilaine, mais les tendances générales sont partout les mêmes. Dans ce contexte, il faudra observer attentivement ce qui se joue dans le privé. Le Rectorat note tout de même que les transferts privé-public – qui concernent plus de 18 000 élèves tous les ans – ont été moins favorables au réseau privé catholique. Si ce dernier accueille un peu plus d'élèves que prévu en Sixième, c'est l'inverse en seconde GT où on observe des arrivées plus importantes dans les lycées publics d'élèves venant du privé. Ainsi, au total, le réseau public perd 311 élèves

de moins que prévu avec une baisse de seulement 987 élèves.

Pour le SNES-FSU, cette baisse doit être une opportunité pour diminuer le nombre d'élèves par classe, la France ayant les classes les plus chargées d'Europe, en particulier dans le second degré. Alors que les discussions budgétaires se tiennent et que la tentation est grande de trouver dans l'Éducation nationale une source d'économies, il est indispensable de rappeler que les hausses d'effectifs depuis vingt ans n'avaient pas été accompagnées des créations de postes suffisantes et qu'il manque plus 43 000 emplois pour retrouver les taux d'encadrements de 2006.

MATTHIEU MAHÉO



18 septembre, Saint-Brieuc

Budget académique SOUS LES COÛTS... DE RABOTS

Le budget académique est victime de la politique d'austérité.

Les données budgétaires complètes de la rentrée ne sont pas encore disponibles, mais on se souvient que ce sont 46 emplois qui ont été retirés à l'académie de Rennes à la rentrée, avec des retraits encore plus importants de 85 postes dans les établissements (cf. les SNES Bretagne n°170 et 171, et la lettre flash de mai 2025). À cela s'ajoutent les diminutions de moyens tous azimuts en HSE, en IMP et en « pacte ». Le ministère a tardé à débloquer les crédits pour les IMP qui n'ont été connus qu'en juin, alors même que certaines IMP sont statutaires, ce qui avait conduit certains chefs d'établissement à proposer des ponctions sur la DGH pour financer les

IMP dues aux collègues... réduisant encore les marges des établissements. Finalement les moyens sont arrivés, mais amputés de 21 % par rapport à la rentrée précédente. La répartition a ensuite été effectuée par le Rectorat sur la base des effectifs en collège et d'un pourcentage de la DGH en lycée.

La dotation 2024 du « pacte » était déjà en baisse, car il n'a jamais fonctionné, malgré tous les dévoiements qu'il a pu connaître, et elle avait été ajustée à la consommation de l'académie. Celle-ci connaît malgré tout encore une baisse de 33 % à la rentrée 2025... avec 44 % de la dotation fléchée sur le remplacement de courte durée et le reste sur les missions en LP ainsi que devoirs faits.

Ces coups de rabots illustrent bien les

impasses du « travailler plus pour gagner plus » dénoncé par le SNES-FSU. Si le ministère profite de la faiblesse des salaires pour conduire certains collègues à accepter des missions supplémentaires, c'est en réalité sans aucune garantie de pérennité de ces contreparties financières. En l'absence de véritable revalorisation, le ministère a multiplié les dispositifs indemnitaire pour compenser en partie le décrochage salarial. Ce faisant, il cherche à la fois à individualiser les rémunérations et à doter les chef-fes d'établissements de leviers de management. Le SNES-FSU rappelle son opposition au « pacte » et la nécessité d'une revalorisation immédiate, en particulier des milieux de carrière.

MATTHIEU MAHÉO

Orientation et affectation BILAN ACADEMIQUE 2025

Les injonctions à l'orientation se heurtent au manque de places et de moyens, générant du stress et du mal-être chez nombre d'élèves.

Dans l'académie, en juin 2025, 36,9 % des élèves de Troisième s'orientent vers la voie professionnelle, dont 10 % vers un CAP. Une légère hausse (+ 0,7 %) des orientations vers la Seconde GT (63,4 %) est observée avec des disparités entre les départements. Par exemple, malgré une demande plus faible des élèves du bassin rennais (29 %) de poursuivre vers la voie professionnelle, plus de 200 élèves d'Ille-et-Vilaine se sont retrouvé·es sans affectation le 27 juin, faute de places en lycée professionnel ! Les élèves les plus fragiles doivent formuler d'autres vœux parfois loin de leurs aspirations et de leur domicile. Certain·es élèves non affecté·es préfèrent « tenter leur chance » en seconde générale et technologique mais la perspective d'une réorientation vers une première professionnelle reste plus difficile avec un taux de satisfaction de 36 % en Ille-et-Vilaine. Le SNES-FSU demande que les moyens soient mis en œuvre pour permettre à l'élève d'être affecté·e en fonction de son choix de parcours en lycée public.

Accroissement des inégalités

Après la Seconde GT, 68,5 % des lycéen·nes continuent vers la voie générale. Pour les choix des enseignements de spécialités dans le public, la réforme Blanquer n'a fait qu'accentuer les inégalités (de genre, d'origine sociale). En 2024, par exemple, en première générale, 56,7 % des filles ont choisi les mathématiques, soit 18,1 points de moins que les garçons. Les spécialités scientifiques restent les plus abandonnées entre la première et la terminale : 31,4 %

en mathématiques, 30,8 % en Physique-Chimie, 38,8 % en SVT, 53,5 % en NSI, 71,7 % en Sciences de l'ingénieur). La majorité des filles qui gardent les enseignements de spécialité scientifiques en terminale sont issues d'un milieu très favorisé. Cette obligation d'abandon d'un enseignement de spécialité accroît le stress chez les élèves et complique la projection vers une formation post-bac.

Enfin, 26,5 % des élèves de seconde GT poursuivent leur parcours vers la voie technologique, dont 57,4 % en STMG. À la rentrée, une augmentation des demandes vers la filière ST2S (+15,5 %), STL (+4,9 %), STAV (+1,8 %) est observée, qui contraste avec une diminution de 3,8 % vers le bac STI2D.

Parcoursup et le jeu du privé

Concernant le bilan Parcoursup, une hausse de 2 % d'inscriptions (+10 % pour les bacheliers professionnels) avec 44 453 candidat·es est enregistrée dans l'académie (980 000 au niveau national) avec une augmentation non négligeable des étudiant·es en réorientation (+9,1 %). À J+10, 84,7 % des inscrit·es avaient reçu une proposition (-2 % par rapport à 2024). Le SNES-FSU a demandé en CSA à connaître la proportion des propositions d'admissions des établissements publics, privés sous contrat et hors contrat. Le SNES-FSU dénonce l'affichage de centres de formation non reconnus par l'État.

Au-delà du bilan quantitatif, le SNES-FSU rappelle l'importance de prendre en compte le parcours de l'élève dans son environnement scolaire et familial et le travail des équipes éducatives, de plus en plus mis à mal par des injonctions paradoxales liées aux problématiques d'affectation des élèves en fonction des moyens et des places dans les formations dans les établissements publics.

SOLENNE OGIER



CIO : Péril en la demeure

Fin septembre, le SNES-FSU a rencontré le Draio, Nicolas Tocquer, encore en poste pour alerter le rectorat sur la situation du service public d'orientation et le manque de moyens Psy-EN sur le terrain, alors que la demande des élèves et des familles pour un accompagnement sur le volet orientation en lien avec la construction adolescente s'accroît. La projection vers l'avenir n'est pas sans conséquences pour certains élèves qui se retrouvent parfois déboussolé·es.

Nous avions dénoncé le recrutement sur nos moyens (Psy-EN EDO et EDA) d'un·e conseiller·e technique en santé mentale par département (recrutement d'une Psy-EN EDA en Ille-et-Vilaine et dans le Finistère, une Psy-EN EDO dans les Côtes-d'Armor ; en attente dans le Morbihan), et nous avons exigé davantage de postes de Psy-EN dans l'académie, dans le cadre du mouvement inter-académique.

Par ailleurs, le CIO de Saint-Brieuc n'aura plus de logement à partir de janvier 2026 malgré la connaissance du dossier par le rectorat depuis plus d'un an ! Le SNES-FSU dénonce cette situation inacceptable mettant en péril le service public d'orientation. M. Tocquer, en rencontrant les équipes et les CIO depuis son arrivée en avril dernier, se portait garant du bon fonctionnement des services dans le respect du rôle et des missions de chacun. Il a quitté ses fonctions en octobre...

Le SNES-FSU restera attentif aux engagements pris pour la continuité du service public.

S.O.

Dernière minute

Lors du CSA du 13 novembre, le SNES-FSU a dénoncé la situation du CIO de Saint-Brieuc, mettant en péril le service public d'orientation. Le rectorat a indiqué que le CIO va être relogé au Campus Mazier, en précisant que des travaux étaient nécessaires. Un plan d'action et de communication doit être mis en place au plus vite.

S.O.

Accès à la hors-classe DÉBOUCHÉ DE CARRIÈRE POUR TOUTES ET TOUS !

Initialement contingentée à 15% des effectifs du corps lors de sa création en 1989, la hors-classe est devenue un débouché de carrière de masse pour les collègues, grâce à l'action résolue du SNES-FSU.

Depuis la signature du protocole PPCR en 2016, tout·e agent·e a vocation à parcourir sa carrière sur au moins deux grades et doit donc pourvoir accéder à la hors-classe, sauf cas exceptionnels d'opposition formulée par le rectorat.

Les modalités d'accès à la hors-classe sont identiques pour l'ensemble des collègues des corps d'enseignement, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale. Elles reposent sur un barème national qui tient compte à la fois de l'ancienneté et de la « valeur professionnelle » de l'agent.

Qui est promouvable à la hors-classe ?

Tout collègue agrégé·e, certifié·e, CPE ou Psy-EN qui compte à la fin de l'année scolaire (au 31 août) au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale est promouvable, quelque soit sa situation (activité, détachement, mise à disposition, CLM, CLD, stagiaire dans un autre corps).

Seul·es les collègues en position de disponibilité cessent de bénéficier de leurs droits à l'avancement, sauf s'il s'agit d'une disponibilité pour éléver un enfant ou s'ils ou elles peuvent justifier d'une activité salariée d'au moins 600 heures par an ou d'une activité indépendante assurant un revenu brut annuel au moins égal à 7 128 €.

Quel barème pour la hors-classe ?

Le barème national de promotion à la hors-classe, repris dans les lignes directrices de gestion académiques, est construit à partir de deux critères :

- La « valeur professionnelle » de l'agent, évaluée à partir de l'appreciation finale portée par la rectrice ou le recteur à

l'issue du 3^e rendez-vous de carrière ;

- L'expérience professionnelle de l'agent·e,

Appréciation de la rectrice	Points
Excellent	145
Très satisfaisant	125
Satisfaisant	105
À consolider	95

évaluée à partir de l'ancienneté dans la plage d'appel de promotion, c'est-à-dire le nombre d'années écoulées depuis que vous êtes promouvable à la hors-classe.

Ancienneté dans la plage d'appel pour les professeur·es, CPE et Psy-EN

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31/08/2026	Ancienneté théorique dans la plage d'appel (en années)	Points
9 + 2	0 an	0
9 + 3	1 an	10
10 + 0	2 ans	20
10 + 1	3 ans	30
10 + 2	4 ans	40
10 + 3	5 ans	50
11 + 0	6 ans	60
11 + 1	7 ans	70
11 + 2	8 ans	80
11 + 3	9 ans	100
11 + 4	10 ans	110

Exemple : au 10^e échelon de la hors-classe depuis le 1^{er} septembre 2024, un·e collègue qui dispose d'une appréciation « très satisfaisant », bénéficie d'un barème de 155 points (125 points pour l'appreciation de la rectrice et 30 points pour l'ancienneté dans la plage d'appel car au 31 août 2026, elle ou il dispose de 1 an, 11 mois et 30 jours d'ancienneté dans le 10^e échelon).

Comment est fixée l'appreciation de la valeur professionnelle ?

L'appreciation de la « valeur professionnelle » formulée par la rectrice, dépend de votre situation :

- Si vous étiez déjà promouvable l'année dernière, sans être promu·e, vous conservez l'appreciation de la rectrice (ou du recteur ; les avis sont pérennes) ;
- Si vous avez eu votre troisième rendez-vous de carrière l'année scolaire passée, c'est l'appreciation finale obtenue à l'issue de ce rendez-vous de carrière qui sera celle utilisée

pour cette campagne de promotion et les suivantes ;

- Si vous n'avez eu aucune appréciation antérieure dans votre corps actuel (3^e rendez-vous de carrière non réalisé ou non évalué précédemment, retour de détachement ou changement de corps), une appréciation de votre valeur professionnelle sera portée par la rectrice à partir des avis émis par votre chef·fe d'établissement et votre IA-IPR suite à l'examen de votre dossier au cours du mois d'avril. Vous pourrez consulter ces avis au mois de mai. Contactez le SNES-FSU Bretagne au plus vite en cas de désaccord ou de contestation.

Quel nombre de promotions ?

Le nombre de promotions à la hors-classe est défini par un contingent académique de promotions que le ministère accorde à chaque rectorat au printemps, en fonction d'un taux de promotion national fixé à 23 % des collègues promouvables depuis 2025.

Ce taux de promotions a fortement augmenté ces dernières années grâce à l'action du SNES et des syndicats de la FSU, puisqu'il est passé de 7 % en 2009 à 17 % en 2019 et 23 % depuis 2025. Et, s'il ne se traduit pas mécaniquement par une augmentation du nombre de promu·es dans l'académie, c'est que le nombre de promouvables aux échelons 9, 10 et 11 est en diminution dans l'académie, du fait du vieillissement de la population enseignante.

KEVIN HÉDÉ

Promotions académiques	2019	2020
Taux de promotion	17 %	17 %
Contingents dans l'académie	544	570
dont certifié·es	372	387
dont PLP	94	100
dont PEPS	41	49
dont CPE	20	20
dont Psy-EN	17	14
Agrégé·es *		
* Promotions réalisées au niveau national jusqu'en 2024	--	126

Promotions à la hors-classe

QUEL BILAN DANS L'ACADEMIE ?

La constitution de la liste des promu·es doit normalement respecter l'ordre du barème, tout en conservant les équilibres femmes-hommes par rapport au contingent de promouvables et les modalités d'affectation (dans le second degré ou dans le supérieur). Malgré nos demandes, le rectorat ne communique pas les barres de passage à la hors-classe dans les différents corps et l'ancienneté des collègues promu·es. Seul l'âge moyen des promu·es, 50,1 ans, nous a été communiqué lors du bilan des promotions.

Grâce aux fiches de suivi syndical renseignées par les adhérent·es du SNES-FSU, nous parvenons cependant à reconstituer certaines de celles-ci. En 2025, comme en 2024, il fallait donc un barème de 175 points pour être assuré·e d'être promu·e à la hors-classe chez les certifié·es, comme chez les agrégé·es. Cela signifie une promotion après un an dans le 10^e échelon pour les collègues disposant d'un avis « *excellent* », après trois ans dans le 10^e échelon pour les collègues disposant d'un avis « *très satisfaisant* » et après un an dans le 11^e échelon pour les collègues disposant d'un avis « *satisfaisant* ».

Des pratiques à revoir

Une fois l'ensemble des collègues avec 175 points inscrit·es au tableau d'avancement de la hors-classe, le rectorat promeut une partie des collègues ayant 165 points, de façon à respecter l'équilibre hommes-femmes des pro-

L'urgence : revaloriser les salaires

mouvables, mais aussi en instaurant une répartition des promotions par discipline, qui n'est pourtant pas prévue par les lignes directrices de gestion. Cette pratique pose question car elle conduit, du fait d'une structure par âge différente selon les disciplines, à promouvoir à barème équivalent des collègues ayant une plus faible ancienneté de corps que dans d'autres disciplines.

De manière plus globale, l'augmentation du ratio de promotions à la hors-classe et l'amélioration des avis émis lors du troisième rendez-vous de carrière, a permis d'accélérer le passage à la hors-classe. Alors qu'en 2019, la moitié des promu·es à la hors-classe étaient au 11^e échelon, les deux tiers des collègues accèdent maintenant à la hors-classe au 10^e échelon.

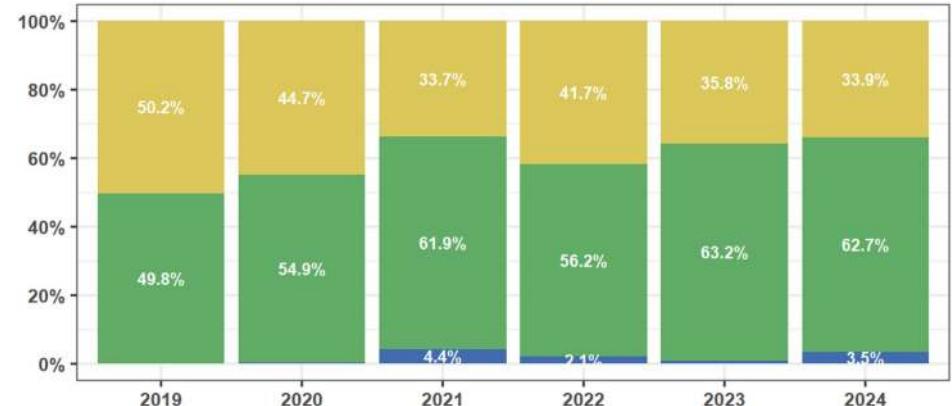
KEVIN HÉDÉ

Pensez à compléter et nous adresser votre fiche de suivi syndical pour l'accès à la hors-classe » <https://r.snes.edu/FicheHC>

Evolution des promotions à la hors classe selon l'échelon

2019-2024

Echelon 9 Echelon 10 Echelon 11



© Kevin Hédé, SNES-FSU

Promotions



DR

2021	2022	2023	2024	2025
18 %	18 %	21 %	22 %	23 %
620	576	616	576	536
420	389	418	391	368
109	98	104	98	91
58	56	61	55	48
19	19	18	17	16
14	14	15	15	13
148	107	137	135	112



Quelle évolution de carrière une fois promu·e ?

Votre reclassement dans la hors-classe, au 1^{er} septembre, se fera à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui que vous déteniez en classe normale comme mentionné dans le tableau ci-dessous.

Ancienne situation (hors-classe)	Nouvelle situation (classe exceptionnelle)	
	Échelon au 1 ^{er} septembre	IM
Certifié·es / PLP / CPE / Psy-ÉN	Certifié·es / PLP / CPE / Psy-ÉN	IM
10 ^e depuis moins de 2,5 ans	634	3 ^e avec ancienneté conservée
10 ^e depuis 2,5 ans ou plus	634	4 ^e sans ancienneté
11 ^e depuis moins de 2,5 ans	678	4 ^e avec ancienneté conservée
11 ^e depuis 2,5 ans ou plus	678	5 ^e sans ancienneté
Agrégé·es		
10 ^e depuis moins de 2 ans	805	2 ^e avec ancienneté conservée
10 ^e depuis 2 ans ou plus	805	3 ^e sans ancienneté
11 ^e depuis moins de 3 ans	835	3 ^e avec ancienneté conservée
11 ^e depuis 3 ans ou plus	835	4 ^e sans ancienneté (HEA-1)

Classe exceptionnelle DÉBOUCHÉ DE CARRIÈRE À ÉLARGIR POUR TOU·TE·S

La classe exceptionnelle crée un troisième grade dans la carrière dont les modalités d'accès doivent impérativement être revalorisées.

Instaurée en 2017 par les accords PP-CR, la classe exceptionnelle ouvre de nouvelles perspectives de carrière en permettant aux collègues d'atteindre, avant leur retraite, des indices de rémunération plus élevés (indice hors échelle A pour les certifiés, PLP, CPE et Psy-EN, hors-échelle B pour les agrégés).

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont évolué depuis sa mise en place en 2017. Initialement contingentée à 10 % du corps et accessible en fonction de viviers de promotion, l'accès à la classe exceptionnelle a été modifié en 2024 et repose désormais sur un ratio de promotion différent selon les corps et sur un double avis émis par le ou la chef·fe d'établissement et l'IA-IPR.

Qui est promouvable ?

Sont éligibles à la classe exceptionnelle :

- Les certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy-EN qui ont atteint, au 31 août de la fin de l'année scolaire en cours, le 5^e échelon de la hors-classe ;
- Les agrégés qui ont atteint, au 31 août de la fin de l'année scolaire en cours, le 4^e échelon de la hors-classe.

Quelles modalités d'accès ?

À rebours des engagements ministériels qui avaient été pris au printemps 2023, et contre les revendications du



SNES-FSU, l'accès à la classe exceptionnelle se fait sans barème à partir d'un double avis (« très favorable », « favorable », « défavorable ») émis par le ou la chef·fe d'établissement et par l'IA-IPR de la discipline sur l'ensemble des dossiers des collègues promouvables.

Comment sont formulés les avis pour l'accès à la classe exceptionnelle ?

Les avis, attribués hors rendez-vous de carrière, sont normalement formulés sur la base d'une appréciation de la « valeur professionnelle » à partir du dossier des personnels et en tenant compte de l'ensemble de la carrière et de l'implication des personnels. Seuls les avis « très favorables » ou « défavorables » émis doivent être motivés, et sauf exception les avis « très favorables » doivent être reconduits annuellement. Ces avis sont formulés par les évaluateurs au cours des mois d'avril et de mai et sont portés, annuellement, à la connaissance des collègues à partir de mi-juin mais sans être susceptibles de recours.

Il importe donc de mettre à jour son

dossier I-prof au plus tard début avril et éventuellement d'attirer l'attention des évaluateurs et évaluatrices primaires (chef·fes d'établissement, IA-IPR) sur l'importance de l'avis qu'ils ou elles auront à émettre.

Qui est promu·e ?

Sur la base de ces deux avis, le recteur ou la rectrice arrête les listes d'inscription au tableau d'avancement par corps en appliquant normalement les critères de départage suivants :

1. Examen de l'ensemble des collègues qui ont obtenu un double avis très favorable ;
2. Classement selon l'ancienneté dans le corps, puis l'ancienneté dans le grade, puis l'échelon, et enfin l'ancienneté dans l'échelon ;
3. Si l'ensemble des collègues ayant obtenu un double avis très favorable ne permet pas de pourvoir à l'ensemble des promotions, les critères précédents sont appliqués aux collègues ayant fait l'objet d'un seul avis très favorable et d'un avis favorable.

Quel nombre de promotions ?

Comme pour la hors-classe, le nombre de promotions à la classe exceptionnelle est défini par un contingent académique de promotion que le ministère accorde à chaque rectorat au printemps (voir le graphique ci-contre), en fonction d'un taux de promotion national qui est fixé en 2026 à 9,5 % pour les certifiés, PEPS, PLP, CPE et Psy-EN et à 13,5 % pour les agrégés, contre 29 % pour les professeur·es des écoles !

KEVIN HÉDÉ

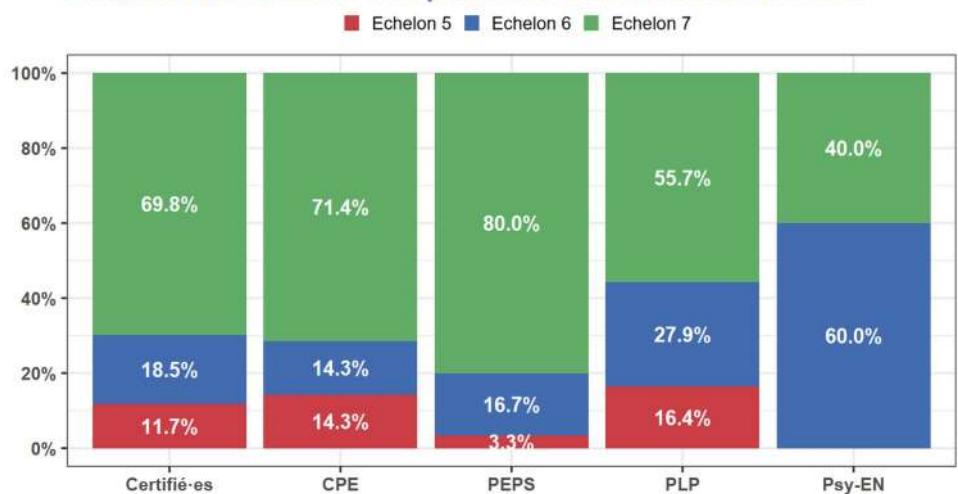
Promotions à la classe exceptionnelle QUEL BILAN DANS L'ACADEMIE ?

Comme pour la hors-classe, le rectorat ne fournit annuellement aux organisations syndicales qu'un bilan très incomplet des opérations de promotion à la classe exceptionnelle.

L'analyse des données fournies lors du bilan des promotions 2024 et de la liste des promu·es à la classe exceptionnelle en 2025, croisée avec les fiches syndicales remplies par nos adhérent·es permet néanmoins de reconstituer certaines informations.

Ainsi, dans l'académie de Rennes, comme dans les autres académies, un double avis « très favorable » est une condition nécessaire mais pas suffisante pour être promu·e. L'âge moyen des promu·es était de 57,4 ans en 2024 et la majorité des promotions concerne des collègues à l'échelon 7 (qui représentaient près de 70 % des promu·es en 2024).

Promotions à la classe exceptionnelle selon l'échelon en 2024



Une fois promu·e, quelle évolution de carrière ?

Votre reclassement dans la classe exceptionnelle au 1^{er} septembre se fera à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui que vous déteniez en classe normale. Vous trouverez dans le tableau ci-contre les différentes situations.

N'hésitez pas à contacter la section académique pour tout complément d'explication ou pour échanger sur votre situation.

Tout comme pour la hors-classe, et à l'instar d'autres académies, le rectorat semble définir un nombre de promotion par discipline en se basant sur la part des collègues d'une discipline parmi les promouvables.

Quelles modalités ?

En 2025 les certifié·es en Philosophie représentaient 2 % des promouvables et 2 % des promu·es, quand les certifié·es d'histoire-géographie représentaient 12,4 % des promouvables et 12,7 % des promu·es. On observe ainsi un ratio de promotion très proche d'une discipline à l'autre, qui semble avoir guidé le nombre de promotions possibles par discipline.

Cette pratique interroge, car elle conduit, en fonction des disciplines, à des anciennetés de corps différentes pour être promu·e à valeur profession-

nelle équivalente (double avis « Très favorable »). Ainsi en 2025, en Anglais, 25 % des promu·es étaient à l'échelon 5 de la hors-classe au 1^{er} novembre 2024, et il fallait une ancienneté de corps de 29 ans (01/09/1996) pour être promu·e, alors qu'en Mathématiques seuls 2 % des promu·es étaient à l'échelon 5 et il fallait une ancienneté de corps de 30 ans minimum (01/09/1995) pour être promu·e. Le risque est donc, comme pour la hors-

L'urgence : un barème transparent et des taux de promotions relevés...

classe, que le rectorat installe une différence entre des disciplines où l'on pourrait être promu·e plus jeune et d'autres où des collègues proches de la retraite se verraient privés de promotion.

Pour rétablir de l'égalité entre les collègues, le SNES et les syndicats de la FSU revendentiquent l'établissement d'un barème dans lequel la prise en compte de l'ancienneté serait prépondérante de manière à promouvoir en priorité les collègues les plus proches de la retraite, afin de leur permettre d'atteindre l'échelon terminal de la classe exceptionnelle de leur corps avant de partir.

Agir pour un système équitable

Pour permettre à toutes et tous d'accéder à la classe exceptionnelle, le SNES-FSU revendique l'alignement des taux de promotion des corps du second degré sur celui des professeurs des écoles (29 %).

KEVIN HÉDÉ

Ancienne situation (hors-classe)		Nouvelle situation (classe exceptionnelle)	
Échelon au 1 ^{er} septembre	IM	Échelon de reclassement	IM
Certifié·es / PLP / CPE / Psy-ÉN			
5 ^e avec moins de 2,5 ans	768	3 ^e avec ancienneté conservée	780
5 ^e avec 2,5 ans ou plus	768	4 ^e sans ancienneté	835
6 ^e	811		
7 ^e avec moins de 3 ans	826	4 ^e avec ancienneté conservée	835
7 ^e avec 3 ans ou plus	826	5 ^e sans ancienneté	895
Agrégé·es			
4 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	895	2 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	895
4 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	930	2 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	930
4 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	977	2 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	977
4 ^e (HEA-1) avec 1 an ou plus	977	3 ^e (HEA-2) sans ancienneté	1018

Pensez à compléter et nous adresser votre fiche de suivi syndical pour l'accès à la hors-classe » <https://r.snes.edu/FicheCLEX>

AESH POUR UNE RECONNAISSANCE DU MÉTIER

Le SNES-FSU se bat pour améliorer les conditions de travail et de rémunération des personnels AESH ainsi qu'améliorer les conditions de scolarisation des élèves.

Plus de 7 000 AESH travaillent dans l'académie de Rennes à la rentrée 2025. Il s'agit essentiellement de femmes, désormais pour 66 % en CDI, mais à temps incomplet, ce qui aboutit à des rémunérations mensuelles le plus souvent inférieures à 1 000 €.

Le SNES et la FSU ont depuis toujours dénoncé cette précarisation des personnels, dont la fonction est pourtant reconnue comme indispensable à l'accueil de l'ensemble des élèves. Ils revendentiquent l'élargissement de la grille indiciaire des accompagnant·es, et la création d'un corps de catégorie B pour les AESH avec titularisation des personnels déjà en poste.

Prime REP/REP+ : enfin !

Dans l'immédiat, le SNES-FSU porte la voix des personnels dans les instances. Le Ministère a été condamné par le Conseil d'Etat à verser la prime REP/REP+ aux AESH qui travaillent en éducation prioritaire, réaffirmant ainsi le principe d'égalité de traite-

ment dû à l'ensemble des agent·es de l'Éducation nationale. Mais le ministère ne semblait pas pressé d'appliquer la mesure. La FSU s'est adressée à la rectrice pour lui demander d'informer les personnels concernés et de procéder au paiement rétroactif de la prime depuis 2015. Lors du CSA, il a obtenu un engagement à ce que l'académie le fasse au plus vite.

Défendre les droits des personnels !

La FSU est également intervenue pour redemander à ce qu'un formulaire d'octroi des jours de fractionnement soit diffusé et a interpellé le rectorat sur la question des 25 AESH licenciés pour avoir refusé de signer un avenant à leur contrat. Cette situation est incompréhensible alors que le rectorat peine par ailleurs à recruter des AESH, en particulier en Ille-et-Vilaine, où un millier d'élèves sont en attente d'accompagnement.

Le SNES-FSU continuera à mobiliser et informer les accompagnant·es d'élèves en situation de handicap pour lutter contre la précarité de la fonction et des salaires tout en accompagnant les collègues dans leurs démarches.

MATTHIEU MAHÉO

AED LE SNES-FSU AVEC VOUS !

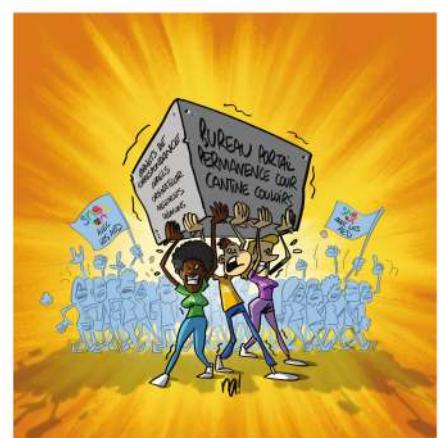
Désormais, plus de 22 % des AED de l'académie disposent d'un contrat en CDI dans les établissements.

Le ministère a publié en septembre la mise à jour du cadre de gestion national pour prendre en compte cette nouvelle situation. Toutefois, ce cadre réglementaire renvoie à la question du réexamen régulier des rémunérations à l'échelle académique. C'est pourquoi le SNES-FSU a demandé la mise en place de grilles évolutives pour les AED en CDI et, parallèlement, une réflexion sur les possibilités de mobilité des AED qui sont actuellement en contrat avec un seul établissement. Pour faire le point sur la situation et les droits des assistant·es d'éducation, le SNES-FSU Bretagne organise un stage le jeudi 8 janvier à Rennes. ■

MATTHIEU MAHÉO

Inscription sur notre site :

➔ <https://r.snes.edu/StagesSB>



Le SNES-FSU
avec les AED

Inclusion

L'École pour tous... avec quels moyens ?

Le 5 novembre dernier, le SNES-FSU et les autres organisations syndicales représentatives étaient invités à l'ouverture des États généraux de l'École pour tous. Sous la présidence de la rectrice, et en présence du directeur adjoint de l'Agence régionale de santé (ARS) de Bretagne, cette conférence inaugurale réunissait les cadres de l'École (DASEN, IEN, IPR, Chef·fes d'établissement), les associations de parents d'élèves et les représentant·es de structures médico-sociales, des MDPH ou encore des associations de personnes en situation de handicap.

Vingt ans après la promulgation de la loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap, l'objectif des États généraux de l'École pour tous est, selon la rectrice, de faire un point sur l'état de l'école inclusive et de poursuivre les travaux qui ont permis à tant d'enfants d'avoir accès à l'école depuis 2005. Les discours d'introduction ont fait une large place à la volonté d'abolir les frontières entre le monde médico-social et l'École, et la nécessité de former davantage les personnels, au premier rang desquels, les enseignant·es pour permettre à l'École d'être encore plus inclusive.

Invité à cette conférence, Alexandre Ployé, chercheur en sciences de l'éducation, dont les travaux sont consacrés à l'École inclusive, est intervenu pour présenter le concept de conception universelle des apprentissages (CUA). Ce concept, très en vogue dans les sphères pédagogiques nord-américaines, vise à repenser l'approche de l'inclusion pour basculer vers l'accessibilité des apprentissages plutôt que la compensation du handicap ou des troubles.

À l'issue de la conférence, la rectrice a annoncé la mise en place de groupes de travail, sans en préciser la composition et le calendrier. Les organisations syndicales seront conviées à participer à ces groupes de travail.

Le SNES-FSU prendra toute sa part dans ces travaux, en portant la réalité vécue par la profession sur le terrain, ainsi que ses revendications. Il y défendra ses mandats et portera ses exigences en termes de moyens complémentaires. ■

THOMAS HARDY

Protection sociale complémentaire L'AFFILIATION C'EST MAINTENANT !

Les collègues doivent engager la démarche d'affiliation au contrat collectif de la Protection sociale complémentaire (PSC) santé arrêté par le ministère et opéré par le groupement MGEN-CMP.

Dès novembre et jusqu'en janvier, les collègues actifs et actives de l'académie vont être invité·es à réaliser leur parcours d'affiliation, par vagues successives.

Un mail va vous être adressé sur la boîte professionnelle (nom.prenom@ac-rennes.fr) et vous disposerez de 21 jours pour cliquer sur le lien d'affiliation y figurant afin d'engager la procédure.

La PSC se compose de deux volets : un volet santé (mutuelle obligatoire) et un volet prévoyance facultatif.

Le volet santé obligatoire

L'adhésion au volet santé est obligatoire pour les actifs et actives, sauf exception.

Possibilités de dispenses pour :

- les personnes couvertes par le contrat collectif obligatoire de leur conjoint·e ;
- les contractual·es en CDD sous conditions ;
- les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (C2S) ;
- les bénéficiaires d'un contrat souscrit avant le 01/05/2026 ou avant la prise de fonction, dans la limite d'un an.

Chaque agent·e peut choisir d'affilier son ou sa conjointe et ses enfants, ainsi que souscrire à d'éventuelles options.

◆ Quel coût ?

Pour les collègues actives et actifs, la cotisation mensuelle est composée d'une part employeur égale à 50 % de la cotisation d'équilibre (CE), soit 37,70 € (en 2026), venant remplacer la participation actuelle de 15 €. Elle est composée d'une part fixe (15,08 €) et d'une part variable selon le revenu (de 8 à 32 €). Cette cotisation couvre la partie socle (panier de soins défini par l'accord interministériel).

◆ Deux options possibles

L'option (A), renforce la prise en charge des dépassements d'honoraires, du forfait en pharmacie et les consultations en médecine douce et psychologie. Elle coûte 3,61 € à l'agent·e (participation équivalente de l'employeur) et pour le 1^{er} enfant, 1,81 € pour le 2^e enfant (gratuit au-delà), et 7,23 € pour le ou la conjoint·e.

L'option (B) incluant l'option A, améliore la couverture pour le dentaire, l'optique et l'auditif. Elle coûte 25,33 € à l'agent·e (pour une participation employeur de 5 €) ; 15,17 € pour le premier enfant ; 7,58 € pour le second ; 30,33 € pour le ou la conjoint·e.

Le volet prévoyance facultatif

L'accord obtenu et signé en octobre 2023 va permettre de souscrire, sans obligation, à un contrat collectif en prévoyance, géré par la MGEN, et qui prendra effet en même temps que la couverture des soins du volet



santé, en mai 2026. Ce contrat comprendra une couverture dite « socle » pour les congés longue maladie, l'invalidité et un capital décès ; une couverture optionnelle pour les congés maladie ordinaire et longue durée et une couverture transitoire de l'invalidité. Sans questionnaire de santé, la tarification se fera selon la rémunération et non selon le risque. Le ministère versera une compensation forfaitaire de 7 € par mois pour la couverture socle.

Le SNES et la FSU revendentiquent le recouplage des deux couvertures, santé et prévoyance, en un seul contrat.

Non-Titulaires, AED, AESH

Le coût sera variable selon les revenus.

- AESH 62 % : de 26 à 28 € ;
- AESH 100 % : de 32 € à 36 € ;
- AED : de 23 € à 31 € ;
- Non-titulaire enseignant·e, CPE, Psy-ÉN à temps plein : de 33 € (indice 376) à 45 € (indice 655).

Une dispense d'adhésion au contrat collectif est possible dans les cas suivants :

- Bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire (CSS, ex CMU-C)
- Collègue couvert·e par le contrat collectif obligatoire de leur conjoint·e ;
- Collègue en CDD, sous réserve d'être déjà couvert·e par une complémentaire santé ;
- Collègue en CDI, dans la limite d'un an.

Et les retraité·es ?

Les retraité·es disposeront de deux ans pour adhérer au contrat collectif à partir du 1^{er} mai 2026, sans participation de l'employeur. La cotisation va évoluer par paliers de 100 % de la CE la première année (75,40 €), jusqu'à un plafond de 175 % de la CE à partir de la septième année (132 €). La cotisation pour le ou la conjoint·e serait fixée à 225 % de la CE, soit 170 €.

JOËL MARITEAU

Vous trouverez sur notre site des informations complémentaires, notamment sur les options. Pour toute question, n'hésitez pas à contacter la section académique du SNES-FSU.

LA FSU N'APPROUVE PAS CETTE RÉFORME LIBÉRALE

Découlant de la Loi de transformation de la Fonction publique, dénoncée par le SNES et la FSU, cette réforme imposée en 2021 ne correspond pas à nos mandats. Sa logique d'inspiration néolibérale, de mise en marché de la protection sociale, conduit à rompre les solidarités et à individualiser la protection face à la maladie et aux accidents de la vie.

Dans un cadre particulièrement contraint par le gouvernement, la FSU a participé à des négociations pour défendre au mieux les intérêts des collègues. Cela a abouti à un accord sur le volet santé de la PSC en janvier 2022, signé par l'ensemble des organisations syndicales. Celui-ci a fixé pour tous les ministères, un minimum de remboursements complémentaires des soins, correspondant à la couverture socle du contrat MGEN-CNP sélectionné par le ministère. Sans cet accord, la participation du ministère de l'Éducation nationale se serait limitée à 50 % du panier complémentaire de base, fixé par le code de la Sécu, dont le coût est d'environ 30 €, soit une participation employeur de 15 € contre les 37 € acquis.

Cette réforme impose une séparation de la santé et de la prévoyance (actuellement couverte généralement par un seul et même contrat) ce que dénonce la FSU, qui a cependant obtenu l'ouverture d'une négociation pour une couverture collective en prévoyance.

Le SNES-FSU continue de porter ses mandats de défense de la sécurité sociale, qui fête ses 80 ans, avec le principe du remboursement par la sécu' de 100 % des soins prescrits.

■ J.M.

Formation syndicale COMPTE-RENDU DES PREMIERS STAGES DE L'ANNÉE

Après deux stages ayant réuni plus de 150 collègues, le SNES Bretagne a programmé plusieurs stages transversaux consacrés à différentes thématiques.

Si des stages disciplinaires ou de catégorie sont prévus le 27 novembre (non-titulaires, lettres) et le 1^{er} décembre (mathématiques), deux stages syndicaux transversaux se sont tenus le 13 novembre.

« Préparer sa retraite » : riche et utile

Le premier « préparer sa retraite » a réuni plus de soixante collègues à Rennes. L'occasion de présenter les conséquences des réformes récentes et les évolutions du cadre réglementaire pour pouvoir faire jouer ses droits à la retraite ; puis les conséquences de la mise en place de la PSC (voir p. 11) ; les modalités de la retraite progressive et des conditions pour pouvoir en bénéficier ont également été évoquées. Une deuxième session de ce stage doit également être organisée à Quimper le 27 novembre.

IA et éducation : un temps de réflexion passionnant

Le second stage a réuni une centaine de collègues à Rennes autour du thème de « l'IA en éducation ». Après avoir fait émerger une première définition de ce qu'on définit comme « *intelligence artificielle* », le chercheur Nicolas Klutchnikoff a présenté l'évolution de



Le Stage « L'IA en éducation » a réuni une centaine de collègues qui ont pu échanger sur l'irruption de cette technologie dans les établissements, d'en démythifier les usages et les bénéfices.

cette technologie dans le temps afin de comprendre les principes fonctionnels à l'œuvre. En s'appuyant ensuite sur des exemples pris dans l'enseignement supérieur, il nous a présenté les dilemmes professionnels auxquels a été confrontée la communauté universitaire de Rennes 2 et les réponses qui ont été tentées, ce qui a permis de nourrir le débat.

Sébastien Quériart, du SNES national nous a ensuite présenté la lecture syndicale de ce phénomène. Après une courte définition, il a montré un certain nombre de poncifs qui sont fréquemment employés pour encourager ou imposer

l'usage de l'IA dans les établissements. Organisé autour de trois axes : ce que l'IA peut faire aux élèves, aux enseignants, puis aux enseignements, la démonstration a pu montrer différents biais, limites et faiblesses de cette technologie à partir d'exemples concrets, amenant à interroger le bénéfice/risque de l'IA dans l'enseignement ; sans en oublier les enjeux environnementaux. Les échanges riches ont permis aux collègues de repartir avec des éléments d'argumentation concrets.

Un compte rendu détaillé du stage est disponible dans l'espace adhérent-e de notre site : <https://r.snes.edu/CRStgIA>

D'autres stages en approche !

En plus des stages disciplinaires ou de catégories, trois autres stages transversaux sont prévus.

- 9 décembre 2025 : Métier et santé des enseignant·es, CPE, Psy-EN, à Rennes
- 27 janvier 2026 : Du collège à l'enseignement supérieur.
- 9 avril 2026 : S'informer en 2026 : quelle éducation ? à l'heure des réseaux sociaux, des algorithmes et de l'IA...

Vous pouvez retrouver le programme détaillé sur notre site, où vous pouvez également vous inscrire via un module spécifique <https://r.snes.edu/StagesSB>

SOLENNE OGIER, JOËL MARITEAU



Le Stage « Préparer sa retraite » a réuni une soixantaine de collègues venu·es s'informer sur les évolutions récentes de la réglementation et les revendications et mandats du SNES et de la FSU.



On est toujours plus fort ensemble !

Il y a bien des raisons pour (ré)adhérer au SNES-FSU !

Rejoindre le premier collectif de **solidarité** professionnelle du second degré !

Être informé·e et se former

Connaître et défendre ses **droits**

Être **conseillé·e** et accompagné·e dans ses démarches face à l'administration

Agir **ensemble** pour nos métiers, nos salaires, nos conditions de travail... Syndiquez vous !



Rapide, pas cher et si utile pour nos métiers !

