

Carrière : accès à la classe exceptionnelle

Depuis la campagne 2024, de nouvelles modalités ont été mises en place pour l'élaboration du tableau de promotion à la classe exceptionnelle. Sont désormais promouvables tous les personnels à partir du 5e échelon de la hors-classe (4e pour les agrégés) sur la base d'un ratio promu/promouvables dont le SNES-FSU a obtenu le principe et doit permettre un doublement du nombre de promotions antérieur. Le classement des promouvables relève dorénavant d'un choix discrétionnaire de la hiérarchie. Le chef d'établissement et l'IPR formulent chacun un avis « Très favorable », « Favorable » ou « Défavorable ». Ces avis, ne doivent être justifiés que s'ils sont défavorables ou très favorables, ne peuvent pas faire l'objet de contestation mais peuvent être modifiés à la hausse ou à la baisse, tant que la promotion n'est pas effective.

Pour le SNES-FSU l'accès à la classe exceptionnelle doit être l'aboutissement de toutes les carrières (comme c'est actuellement le cas pour la hors-classe), dans l'attente de la satisfaction de cette revendication nous demandons un barème prenant principalement en compte l'ancienneté et a minima que tous les avis soient motivés, y compris les avis « favorable », et qu'ils puissent faire l'objet d'une contestation de la part de l'agent. La classe exceptionnelle doit être un débouché pour toutes et tous.

Les ratios de promotion à la classe exceptionnelle ont été publiés le 8 juin 2024 et varient en fonction du corps. En 2025, parmi les promouvables, 9 % des certifié-es, 10,5 % des CPE, 7,5 % des PsyEN et 13,5 % des agrégé-es seront promu-es à la classe exceptionnelle. Une convergence rapide, vers le mieux-disant, des ratios par corps doit être engagée de telle sorte que deux collègues étant au même stade d'avancement de la carrière aient les mêmes perspectives de promotion, quel que soit le corps auquel elles et ils appartiennent.

La campagne académique 2024 en chiffres

- Environ 46 % des professeurs certifié-es promu-es étaient à l'échelon 7 de la hors-classe, contre 26 % et 28 % aux échelons 5 et 6.
- Un-e professeur-e certifié-e sur 5 au 7e échelon de la hors-classe a été promu-e.
- Environ 14 % des promouvables agrégé-es ont été promu-es.
- Le ratio femme-homme des professeur-es promu-es est de 65 % chez les certifiés et 61 % chez les agrégés.
- En 2023, les promu-es au vivier 2 avaient en moyenne 30 ans d'ancienneté dans leur corps, cette statistique n'est pas encore connue pour 2024.

prévu à la rentrée 2029. Le travail sur la future carte scolaire du blésois va pouvoir commencer, sujet sensible, nous continuerons de porter le besoin de mixité sociale.

Par ailleurs, nous avons rappelé au recteur notre inquiétude sur Châteaudun avec la fermeture prévue du collège Tomas Divi en REP. Les élèves seraient ainsi scolarisés soit sur le collège de centre ville Émile Zola, soit sur le collège Anatole France aussi en REP risquant ainsi d'accentuer la ségrégation sociale au sein de la ville. Nous avons rappelé notre demande de chiffrage d'un maintien de 3 collèges sur le Dunois et rappelé notre inquiétude au sujet de la saturation de la cité scolaire Émile Zola.



Bulletin d'informations

Novembre 2024

Nous contacter :

- 📍 29 Bd Rocheplatte, Orléans
- ☎ 02 38 780 780
- ✉ orleanstours@snes.edu
- @ orleans.snes.edu



Adhérer

au SNES-FSU

La perte de sens n'est pas inéluctable. Les facteurs qui se cumulent et entravent l'activité des personnels sont analysés et combattus par le SNES-FSU. Injonctions incessantes et irréalisables, réformes inégalitaires et sélectives, ravages du néomanagement...

Le collectif professionnel que forment les adhérent-es du SNES-FSU est une ressource pour se protéger, repousser le sentiment de ne jamais en faire assez et conforter le droit de revendiquer et de dire non. Les stages de formation syndicale sont aussi des espaces d'échanges et de débats ouverts, entre collègues engagée-es pour transformer la société par l'école et faciliter l'accès des élèves aux savoirs et savoir-faire émancipateurs.

Rejoindre le SNES-FSU pour se rassembler et faire corps autour d'un projet ambitieux pour le second degré et ses personnels est un levier déterminant pour organiser et remporter les luttes à venir



L'heure est à la mobilisation

Des économies sur le dos d'une fonction publique déjà en sous effectifs mettant davantage en difficulté les agent-es et les usager-es. Voilà la ligne inadmissible du gouvernement sur le budget 2025.

Au SNES-FSU nous revendiquons la suppression des jours de carence et la rémunération à 100% des arrêts maladie, l'augmentation immédiate de plus de 15% du point d'indice pour rendre inutile la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (prime que le gouvernement refuse de reconduire cette année). Le projet gouvernemental d'appauvrissement des fonctionnaires doit être combattu !

La baisse démographique est instrumentalisée pour justifier des suppressions de postes qui n'ont pas été créés lorsque la démographie était en hausse, cette prévision budgétaire est une attaque supplémentaire contre le service public. Nationalement, entre la rentrée 2018 et la rentrée 2025, c'est un emploi par élève en moins qui aura été supprimé dans le second degré. Il manque plus de 43 000 enseignant-es pour retrouver le taux d'encadrement de 2006.

Pendant ce temps notre ministre lance le deuxième acte « Choc des savoirs ». Pour le SNES-FSU, l'École publique n'a pas besoin de ce prétendu « Choc des savoirs » qui doit être abrogé, mais d'un choc des salaires et des moyens. Les personnels doivent être revalorisés et leur professionnalité respectée.

Mobilisons-nous le 5 décembre et les jours suivants !

Antonin Pennetier, Secrétaire académique

Sommaire

Page 1 : AESH	Page 3 : inclusion : ULIS et UPE2A
Page 2 : Accès aux soins en région Centre Val de Loire	Page 4 : Accès à la classe exceptionnelle
Pages 2 et 3 : Médecine du travail	Page 4 : Lutter contre la fermeture de collèges

AESH : heures connexes

Lors du groupe de travail AESH du 8 octobre, nous avons obtenu la validation académique de notre lecture sur les activités connexes « Les accompagnements d'élèves notifiés lors des sorties scolaires se font sur la base du volontariat et les potentielles heures supplémentaires doivent être récupérées par les agents sur le temps d'accompagnement ».

Accès aux soins en région Centre Val de Loire

L'enquête nationale lancée par le « groupe des 9 » (9 organisations syndicales de retraités réunies en intersyndicales depuis près de 10 ans — UCR-CGT, UCR-FO, UNAR-CFTC, UNIRetraités-CFE-CGC, FSU-Retraités, UNIRS-Solidaires, FGR-FP, LSR, Ensemble et Solidaires-UNRPA) confirme la gravité des difficultés d'accès aux soins sur tout le territoire. Notre région étant parmi les plus touchées avec moins de 140 médecins de ville pour 100 000 habitants (182 pour 100 000 au niveau national).

La Mutualité Française constate que nombre total de médecins se réduit passant de 339 en 2023 à 311 pour 100 000 habitants en 2024, avec les mêmes disparités, de 391 pour l'Indre et Loire à 194 pour le 28 en 2023.

Les projections du service statistique du Ministère de la santé et de la Prévention prévoient qu'il faudra attendre 2034 retrouver le niveau actuel déjà insuffisant.

Si du côté des formations la Région connaît une offre grandissante (CHU à Orléans et filière dentaire à Tours, augmentation des places en formations paramédicales) et une diversification des filières d'accès, les inégalités d'accès à ces formations sont grandes. Deux départements le 28 et le 41 n'offrent aucune formation universitaire aux professions médicales, ce qui augmente les difficultés des bacheliers de ces départements à les demander.

Médecine du travail

Le dernier médecin du travail en poste a démissionné. L'académie ne bénéficie donc d'aucun-e médecin du travail, d'aucun-e infirmier-e en santé et travail depuis des années. Notre service de prévention est donc vide de tout personnel qualifié !

Pour rappel, le médecin du travail est chargé de la surveillance médicale des personnels affectés dans les services, les établissements et les écoles. Il assure le suivi des personnels en difficulté à leur travail pour des raisons de santé. Il préconise les adaptations du poste de travail, des techniques et des rythmes de travail permettant le maintien dans l'emploi. Il assure un suivi médical particulier

Il faut développer ces formations et en faciliter l'accès en renforçant les aides et en repensant l'organisation des études pour les démocratiser. Les mesures institutionnelles annoncées demandent du temps et de l'argent pour prendre en compte l'évolution des conditions d'exercice des métiers de la santé et les besoins liés au vieillissement de la population et des médecins.

Au-delà de ce constat se mettent en place des dispositifs divers, portés par des associations, des comités de défense, des médecins, des municipalités, des conseils départementaux et le conseil régional. Des communes proposent à grands frais des cabinets, maisons pluridisciplinaires ou centres de santé avec médecins salariés ou/et libéraux... souvent en vain ; car la concurrence fait rage ! Des officines privées s'installent là où ça peut être rentable mais avec quels praticiens ?

Retrouvez ces dispositifs département par département sur notre site en suivant ce QR code.



des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents exposés à des risques professionnels.

Il conseille le service de gestion des ressources humaines dans ses missions d'accueil des personnels en situation de handicap ou de reclassement. Il est sollicité sur les dossiers soumis à l'avis des instances médicales.

Les personnels en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les collègues souffrant de pathologies nécessitant des adaptations temporaires du poste de travail ou des adap-

tations de retour à l'emploi sont les premières victimes de l'absence de toute médecine de prévention dans l'académie. Sans compter, l'absence de toute réelle politique de prévention en santé et de suivi médical des agent-es...

Ce sont aussi les conditions de travail de ces médecins qui pèsent aujourd'hui : absence de logiciel de gestion en santé des personnels, charge de travail énorme pour 42 000 agent-es, perte de sens du métier (avec des préconisations qui peuvent ne pas être suivies d'effet).

Inclusion, ULIS et UPE2A

La FSU a pour ambition une école émancipatrice pour toutes et tous les élèves. Cette ambition ne peut être atteinte sans moyens à hauteur des besoins des élèves.

Dispositif ULIS

La FSU a rappelé la nécessité d'ouvrir des ULIS collège : plus de 550 élèves notifiés (chiffres du rectorat) ne peuvent bénéficier d'une scolarité adaptée à leurs besoins. Cette situation est en partie liée à l'absence d'anticipation de la montée des élèves « ULIS école ». **Il y a urgence à trouver des solutions y compris au cours de cette année scolaire.**

Le Recteur a reconnu que la demande de scolarisation est bien plus forte que ce que l'institution peut absorber.

Des ouvertures d'ULIS professionnelles sont également indispensables pour permettre aux élèves d'ULIS collège de poursuivre leur scolarité. En parallèle, il est nécessaire d'ouvrir des CAP puisque les élèves d'ULIS pro sont en inclusion totale dans ces classes. La FSU a donc porté la nécessité de retravailler la carte des formations en ayant à l'esprit cette problématique.

Pour la FSU, il y a une vigilance à avoir sur la montée des cohortes « ULIS école », « ULIS collège » et « ULIS lycée » : en effet, certain-es élèves, faute d'information ou d'aide apportée aux familles pour constituer les dossiers, sont scolarisé-es dans les classes ordinaires lors de leur passage

La FSU exige des moyens humains et matériels afin de rendre effective une véritable politique de santé et de prévention des personnels. Nous souhaitons qu'un travail approfondi soit mené sur ce service afin de permettre aux personnels de bénéficier d'un réel service de santé au travail, comme les autres salarié-es.

Concernant la médecine scolaire, il manque plus de 20 médecins pour couvrir les postes budgétés, sans même parler de couvrir les besoins réels, paragraphe à retrouver sur le site de la FSU Centre.



dans un établissement du niveau supérieur.

Dispositif UPE2A

La FSU a dénoncé le manque de moyens alloués aux élèves allophones auxquels l'institution ne délivre pas les heures d'enseignement de français inscrites dans la loi. Certains CFA du privé surfont sur ce « désengagement » de l'Éducation Nationale en proposant un nombre important d'heures de français aux jeunes allophones qui s'inscrivent dans leurs formations.

La FSU a demandé à poursuivre le travail engagé l'an dernier sur les UPE2A du 2nd degré et à se saisir du dossier UPE2A dans le 1er degré.

L'an dernier, des avancées ont été obtenues notamment avec la création de 450 heures postes dans l'académie pour les collègues coordonnateurs en collège. L'objectif de la FSU est d'obtenir une dotation d'un poste dans chaque dispositif.

Le recteur confirme le maintien des Groupes de Travail UPE2A 2nd degré et reconnaît le besoin de s'emparer de cette question dans le 1er degré. Une réunion Recteur/IA aura lieu en décembre sur cette question.

Retrouvez l'intégralité de cet article sur le site de la FSU Centre.

