

Procès-verbal de réunion

BLANCHET du mercredi 05 mars 2025 10h/12H30 au Rectorat – salle 110 bis.

Personnes présentes : Cabinet : Recteur Emmanuel ETHIS, SG Marine LAMOTTE d'INCAMPS, DirCab Arnaud GUILBERT, 4 DASEN

Chefs de service : SGA Vincent LARZUL, DRH Charlotte CIUBUCCU

Syndicats:

SNPDEN: 6

ID-FO: 1

SGEN-CFDT: 2

Prochaines réunions : **BLANCHET** : mercredi 30 avril 2025 (EAFC, EI)

BLANCHET RH : mercredi 21 mai 2025

BLANCHET SI : mercredi 11 juin 2025

Ordre du jour :

I. Ouverture par le Recteur

Intervention SNPDEN UNSA:

➤ *Propos liminaires Blanchet du 05/02/2025*

Monsieur Le Recteur :

Nous souhaitons tout d'abord remercier Pascal RIDARD pour la qualité du pilotage qu'il a mis en œuvre notamment en ce qui concerne la déclinaison académique de la Charte de pilotage des personnels de direction. Les personnels de direction lui apportent soutien et lui souhaitent de recouvrer rapidement la santé.

En second point, nous souhaitons alerter sur la dégradation des conditions d'enseignement et de fonctionnement des établissements scolaires en ce début d'année 2025.

L'actualité du service public d'éducation montre des défaillances qui ont amené le tribunal administratif d'Orléans à condamner l'Etat pour le préjudice moral et financier occasionné par des absences non remplacées lors de l'année 2022-2023.

Aujourd'hui dans l'Académie de Bretagne les remontées préoccupantes des établissements scolaires nous ont amenés à réaliser un sondage la semaine dernière auprès de l'ensemble

des EPLE du second degré. 167 établissements ont répondu à ce sondage, soit 53 % des EPLE bretons, nous dévoilant des situations difficiles à imaginer :

- **68 postes sont déclarés non pourvus depuis le début de l'année scolaire**, touchant l'ensemble des missions : des enseignants aux AESH, en passant par des personnels de direction et les postes administratifs.
- **222 absences de plus de deux semaines ne sont pas ou n'ont pas été remplacées.** Dont 81 postes d'enseignants.
- **42 temps partiels ne sont pas compensés**, dont 12 personnels administratifs et 9 infirmières scolaires.

Seuls 17% des établissements bénéficient de l'ensemble de leurs personnels ! Plusieurs territoires nous informent que ces situations de fonctionnement dégradé amènent les parents d'élèves à se mobiliser.

*A cette date, **133 professeurs sont absents** avec des matières en forte tension : en lettres modernes et classiques, on en dénombre **31 par exemple**. Alors que nous abordons la dernière ligne droite avant les examens, il importe pour les établissements de disposer d'équipes complètes. Et nous en sommes loin.*

Toutes ces situations attestent d'une dégradation marquée du service public d'éducation.

S'agit-il d'un manque de ressources ? Assurément, l'attractivité des métiers de l'éducation est à repenser. Supprimer quelques décharges, comme on peut le voir pour les enseignants référents des BEF à la rentrée 2025, ne suffira pas à redynamiser les viviers, mais participera de la fragilisation de dispositifs qui pouvaient avoir une réelle efficacité.

S'agit-il d'un budget défaillant ? Assurément là aussi : les moyens familiaux de la DPE6 placent les personnels des services en posture délicate. Comment arbitrer dans l'attribution des moyens quand tant d'établissements se trouvent en défaillance ? Certaines disciplines sont-elles sacrifiées : Documentaliste, Breton, EPS, technologie... ? Sommes-nous moins bien lotis budgétairement que d'autres académies qui, semble-t-il, arrivent à sécuriser davantage les absences de plus de 15 jours ?

Monsieur le Recteur, jusqu'où irons-nous ? Les personnels de direction de l'académie de Bretagne sont inquiets, très inquiets.

A l'heure où nous nous félicitons de signer la charte des pratiques de pilotage, comment mettre en œuvre plusieurs de ses déclinaisons dans de telles conditions ?

Merci Monsieur Le Recteur.

Intervention autres syndicats : Pass Culture, ARA enseignants BEF, moyens réforme collège. Décisions descendantes. Incompréhension sur le mode de pilotage. Un autre chemin est possible. Hommage au travail de Pascal RIDARD sur la charte de pilotage. Sera-t-elle appliquée. Souhait d'actes et non de paroles.

Recteur : Introduction du BLANCHET par un **hommage à Pascal RIDARD**.

Les Blanchet servent, sont utiles : exemple sur le PASS CULTURE, on a pu bouger les lignes. Je sensibilise le MEN sur ces questions (part collective, construction de partenariats, collectivités terr engagées, des dynamiques de territoires sont en jeu). **Le rapport de la Cour des Comptes** valorise cette part collective. A l'échelle territoriale, la nécessité d'un pilotage, d'un retex pour avoir des partenaires solides. Vers des partenaires référencés. Derrière ce rapport, un état de la France : des territoires où il y a une dynamique, des territoires qui s'y mettent, des territoires où il ne se passe encore rien. Les zones rurales ont parfois plus d'inventivité par rapport aux zones urbaines.

Retour sur l'intervention liminaire du SNPDEN-UNSA : Merci pour ce sondage « état des lieux » : c'est le sujet sur lequel nous devons avancer. Le sujet du remplacement est fondamental dans notre académie. Il faut une analyse fine. Merci de nous faire retour de ce sondage.

La charte de pilotage, on y travaille depuis de nombreux mois. Merci encore à Pascal RIDARD. Ce document arrive au bon moment. Va dans le sens d'un pilotage homogène dans l'académie, d'un département à l'autre une articulation commune. Cela ne sert à rien de signer des choses que l'on applique pas. Importance de la mettre en œuvre (plan d'actions et méthode). Une charte n'est pas un vadémécum, c'est ce qui nous lie, ce que l'on partage, une méthode. Tout n'est pas contractuel dans le contrat (réf. à DURKHEIM). Il y aura des évolutions à venir en marchant.

Remerciement aux CE du 35 qui se mobilisent pour la vaccination contre la méningite. 100000 jeunes concernés. Travail concerté EN et ARS.

SG : Sur la **dimension absence**. Partage le constat d'un mois de février complexe. Pas de baguette magique à cette époque de l'année. Le déroulé de l'année est lié aux opérations de préparation de l'année, impact sur la RH. Les échanges avec les DSDEN montrent que si on maintient artificiellement des divisions, cela crée ensuite des tensions RH. Ces moyens ne peuvent ensuite être consacrés aux moyens du remplacement. Mais oui, nous sommes au pic des difficultés. Nous en sommes à des arbitrages qui privilégient classes à examen, LP et IPS les plus faibles. Plus on anticipe, mieux on a les remplaçants dans les bonnes disciplines. Mécanique extrêmement fine. Réflexion d'amélioration permanente.

Vivier versus budget : les deux données sont prégnantes. Exemple de problème de vivier : lettres (effet du choc des savoirs).

La question des BEF : que voulez-vous faire des BEF. Dans certains BEF, les DASEN ne peuvent intervenir.

On s'interroge : à quoi cela sert les BEF.

La question des suppressions des ARA des référents de BEF : il s'agissait de remettre en place les enseignants en face à face pédagogique.

L'information a été donnée en CSA. Pourquoi n'y a-t-il pas de PERDIR en CSA. Cela nous interroge sur nos organisations syndicales.

Intervention SNPDEN UNSA : Il est dommage de supprimer les moyens avant d'interroger le fonctionnement

Recteur : BEF très hétérogènes, dans leurs fonctionnements. En remettant en place les 9 BEF, je souhaitais en faire une sorte de lieu de réflexion jusqu'au supérieur.

Autre syndicat : Histoire des BAPE et BEF : toujours cette double tension : commande rectorale versus lieu d'échange, de collaboration.

SG : est-ce que le Blanchet doit être préparatoire au CSA ? Cela pose question.

Le CSA de fin mars sur tout ce qui est « non enseignant ». La présence des CE pourrait s'y entendre.

Recteur : j'entends ce que vous dites. On échangera sur ces points en amont des décisions en Blanchet. Les ordres du jour des CSA vous seront communiqués en amont.

Recteur : J'ai fait le tour des BEF : Se dire qu'il serait intéressant d'en échanger avec le DASEN. Je ne suis pas pour un fonctionnement vertical.

Intervention SNPDEN UNSA : ne pas ajouter de l'incompréhension. Accord pour une formulation des informations simple.

SG : Nous y serons attentifs. Les calendriers de back-office. La modification du calendrier des remontées DGH nous a contraint à une gestion en tension sur moins d'une semaine. On sacrifie alors l'étape amont.

Les 3 dernières années ont été calibrées sur les calendriers inédits (choc des savoirs, ...)

Intervention SNPDEN UNSA : La balance risque/bénéfice : ce que l'on gagne en supprimant les ARA sur 9 BEF (4,5 ETP en face à face élèves) et ce que l'on perd (pilotage stratégique : exemple de « l'inclulab 22 »). Mettre en avant la politique stratégique, évaluer le fonctionnement et décider en fonction du rapport d'activité. Mais éviter le couperet général sans discernement.

DASEN 35 : Je partage ce qui est dit. On doit réfléchir à utiliser davantage ce dispositif. Exemple : porter une réflexion en BEF sur la voie technologique. Persuadé de l'utilité de BEF. Trouver le positionnement du curseur : territorialiser, porter une politique.

DASEN 22 : un équilibre à avoir : des demandes liées aux commandes du DASEN (orientation), mais aussi une autonomie (corps des inspecteurs...). La lisibilité du travail : un rendre compte, un rapport d'activité. Sortir d'un cloisonnement entre BEF. Il y a des sujets où les travail interBEF peut être utile. Besoin de s'ouvrir.

DASEN 29 : Un espace où je peux agir, intervenir. Un espace pour la réflexion sur le projet académique. Questionnement sur la taille du BEF. Le sujet de la carte des formations. Le lien 1^{er} et 2nd degré : les IEN ont du mal à trouver leur place. Les BEF sont à réinterroger.

DASEN 56 : Vision diachronique : BAPE, BEF. Ce qui frappe, beaucoup de changement en quelques années. Beaucoup de contrastes entre les BEF. Le DASEN doit être à l'interface des services académiques. Coordonner un peu mieux les choses. Pilotage verticale ou horizontal, peu importe. Partager davantage entre l'échelon du territoire et celui des services. Besoin de proximité avec les CE entre les services et les CE pour gérer de multiples dossiers. Il y a une vie après les BEF et on peut faire mieux.

Intervention SNPDEN UNSA : Effectivement des effets de bord, liés à la géographie des territoires. Homogénéiser ou territorialiser : choisir. Mais échelon précieux pour les CE qui

sont souvent isolés dans leur fonctionnement quotidien. Des territoires fonctionnent très bien et sont inquiets.

Recteur : il y a des différences, il ne s'agit pas d'homogénéiser. Des richesses de discussions. Effectivement, des problématiques qui ne relèvent pas de l'échelon académique.

Quand je suis arrivé, rien ne fonctionnait. Il fallait redonner des prérogatives aux DASEN, aux territoires, relancer les BEF (un espace d'expression et de liberté pour le niveau de cadre que vous êtes). Cela vous appartient : le devenir des BEF vous appartient.

Autre syndicat : Le passage à la HCL des PERDIRS . Des cas particuliers. Nous souhaitons être informés.

SG : Le BEF n'est pas le lieu RH des PERDIRS. Françoise DUTERTRE est missionnée pour ces échanges et audiences.

DRH : Fanny THOMAS peut répondre.

En résumé :

Pour éviter cette sensation d'être mis devant le fait accompli : Les OS perdus doivent investir les instances de décision type CSA lorsque les décisions concernent le « hors enseignement »>>> A négocier avec l'UNSA pour nous

II. Organisation – Moyens

 L'évolution de la carte des agences comptables.

Intervention SNPDEN UNSA : Evolution de la carte des agences comptables : évolution sans bruit, mais aussi sans évolution RH alors que les agences sont de plus en plus grosses (passage de 7 à 9 EPLE). Difficulté accrue quand passage sous OPALE. Il y a eu des trous dans la raquette. Ces évolutions mettent parfois les CE dans une posture qu'ils souhaiteraient éviter.

SG : le point est passé deux fois en CSA. Les agents comptables ont tous été appelés.

SGA : les premiers contactés sont les agents comptables. Il y a toujours du off.

Autre syndicat : quel est votre objectif ?

SG : Explication de ces modifications : nous sommes chargés de récupérer la comptabilité des lycées maritimes (4 en Bretagne). Ils ont des comptabilités spécifiques et des problématiques RH spécifiques. Il fallait donc décharger une agence pour qu'elle puisse accueillir ces EPLE maritimes. Au total, cela a fait bouger 6 cartes comptables.

SGA : le séminaire annuel des agents comptables a permis de partager leurs inquiétudes. Le passage à Op@le. Une problématique de formation métier forte pour l'ensemble des personnels de gestion. Une formation métier renforcée concernant également les ordonnateurs prévue l'an prochain (le binôme SG/ordo).

DASEN 35 : pointe la fragilité de certains SG. Un vrai sujet sur l'accompagnement de ces personnels en difficulté.

Intervention SNPDEN UNSA : nous souhaitons éviter des SG en arrêt maladie.

SG : les SG sont les invisibles du système. Un enjeu fort, car on ne tourne pas sans eux.

DRH : un groupe de travail qui avance sur cette problématique d'amélioration des conditions de travail des SG.

SG : second séminaire territorialisé des agents comptables en mai.

Les conventionnements sont en cours de finalisation (loi 3DS).

Passage en CA.

 Organisation de la fin d'année en LP :

Intervention SNPDEN UNSA : Organisation de la fin d'année en LP : L'absence de pilotage national et académique nous inquiète car il n'y a pas de coordination des services. Cependant, une souplesse est nécessaire pour une adaptation aux contextes locaux. Des initiatives dans certains BEF en lien avec les corps d'inspection mais un cadrage général ne serait pas pour nous déplaire : car encore beaucoup de questions : exemple : PFMP hors champ et gratification, calendrier examen et Y,

SGA : Travaille avec la DEC bien plus en amont que les autres années, qui identifie et publie les convocations des enseignants avant les prochaines vacances. Calendrier de corrections revue pour que les enseignants ne soient pas tous mobilisés en même temps.

 École inclusive :

Intervention SNPDEN UNSA : AESH et nouveaux PIAL rentrée 2025 : quelles conséquences de l'alignement géographique des PIAL sur les circonscriptions du 1^{er} degré ? Le fonctionnement des PIAL est parfois délicat : démissions de coordonnateurs du 2nd degré. Des démissions « éthiques » liées au problème des quotités qui deviennent symboliques. Peut-on encore parler d'accompagnement humain quand une notification ne donne droit qu'à 2h d'accompagnement humain par semaine ?

SG : un CSA en novembre sur ces problématiques.

SG : ampleur du sujet : il faut une bonne heure pour aborder le sujet. Report à l'ordre du jour du prochain Blanchet.

 Carte des formations :

SG : un point important lors du prochain Blanchet. Horizon 2026.

 Classement des EPLE et les postes d'adjoints.

Autre syndicat : inquiétude sur les choix, focus sur un cas personnel

SG : Les instances ont eu lieux sur ces sujets.

SG : retour sur les postes de TZR perdre : il nous faut sortir 4 postes (un par département).

Un regard attentif sur les chaînes pour arriver à ce dispositif en 2026. Souhait de réaliser les choix sur postes vacants. Nos interlocuteurs sur ce sujet sont nos DASEN.

 ADAGE & pass Culture :

Recteur : retour sur le rapport de la cour des comptes.

Intervention SNPDEN UNSA : Adage et le pass Culture : Quelles garanties sur la fin de l'année civile ? une absence de visibilité préjudiciable pour le monde de la culture. Les annonces de dotation ne correspondent pas aux enveloppes réelles.

Recteur : des décisions seront prises. Nous souhaitons des garanties que nous n'avons pas encore. Il y eu de l'émotion au moment des décisions (des pétitions, un retour très important dans toute la France...)

Une réflexion sur les intermittents du spectacle : dans quel mesure peuvent-ils intervenir en EPLE (artistes en résidence, problématique des Pays de Loire)

 Pacte et référents :

Intervention SNPDEN UNSA : Pactes non encore utilisés : difficile de tout anticiper et de toujours contractualiser en amont de la mission, certains RCD sont à venir en fin d'année. Problème de la lisibilité du dispositif.

Rétribution des référents obligatoires en établissement : depuis plusieurs années, nous assistons à une multiplication des référents en EPLE. Mais, certains référents n'ont pas de rétributions. Le volume des IMP doit en tenir compte et nous ne voyons rien venir pour l'instant. Souvent le perdre compense l'absence de référent.

SG : nous n'avons pas de monnaie IMP en caisse pour la rentrée 2025 pour le moment. Sur l'année qui se termine, nous évaluons la part des pactes non utilisés, on va procéder à des ré-abondements. Il y aura quelques descentes d'HSE pour les EPLE ayant consommé leurs parts RCD.

Il va y avoir des dotations devoirs-faits. Un travail fait entre DOS et Rectorat.

La remontée de Pronote ne fonctionne pas pour une centaine d'établissement.

Cela ne marche pas bien. Une remontée nationale qui redescend ensuite en académie.

III Charte de pilotage et signature

Recteur : Je tiens à remercier tous ceux qui ont contribué. Reprise des points clés : les 3 axes, les 9 objectifs, les 23 mesures. A faire vivre dans les BEF. Un vrai progrès. Cela permet de lever des équivoques. Cette charte est là pour améliorer les choses. Lançons-nous. Il y aura des améliorations. Tous les sujets y sont abordés. **Je suis à vos côtés dans vos missions.** Cette charte en est le signe. Cette proximité est essentielle.

Autre syndicat : satisfaction de ce travail effectué depuis un an et demi. Comment on protège ces déclinaisons ?

Dir Cab et DRH : Charlotte CUIBUCCIU et Arnaud GUILBERT seront les garants du suivi (en remplacement du pilotage de Pascal RIDARD).

Intervention SNPDEN UNSA : important de faire vivre cette charte. Merci à Pascal et à la CIM.

SNPDEN BLANCHET

Procès-verbal de réunion, BLANCHET du mercredi 05 mars 2025 10h/12H30 au Rectorat – salle 110 bis.

Page 8



Fin du Blanchet