Bulletin syndical

Mai — juin 2026
N° 405

snes

Académie de Toulouse

F.S.U.



La rentrée se prépare...

les mobilisations aussi !

Mobilisation forte et durable pour les AESH dans le 31 !



Face au mépris, une seule réponse : la mobilisation ! Et la Haute-Garonne a su y répondre.

Retour sur cette année de mobilisation qui n'est pas finie...

- **Le 16 décembre**, journée de grève et de manifestations.
- **Mercredi 11 février**, une multitudes d'actions : rassemblement au rectorat avec signature de la pétition pour le statut (déjà plus de 100 000 signatures), envoi des cartes postales au Président de la République, audience auprès du DASEN et débat le soir autour du métier d'AESH.
- **Jeudi 12 février**, journée de grève, avec assemblée générale et manifestation jusqu'à la Préfecture avec des prises de parole.
- **Samedi 7 mars** s'est tenu un village féministe à la Bourse du travail à Toulouse de 10h à 16h avec une table AESH.
- **Dimanche 8 mars**, une banderole intersyndicale AESH était présente dans la manifestation pour la journée internationale des droits des femmes.
- **Le 2 avril**, journée de grève et de manifestation.

Toutes ces actions dans le 31 montrent une détermination intacte qui perdure encore aujourd'hui avec **la semaine de mobilisation qui s'étale du 2 au 9 juin.** Ce travail intersyndical (FSU 31, CGTEduc'action 31, SUD31 et FCPE31) connaît donc aussi un aboutissement national avec **la journée de mobilisation et de grève du 9 juin**.

A force de combats, l'idée du statut a fait son chemin même auprès de notre Ministère, mais la proposition d'accorder un statut de fonctionnaire pour seulement 20 % des AESH, véritable provocation, montre que seule la lutte paie et qu'elle doit donc se poursuivre et s'amplifier.

Pour une école réellement inclusive, nous demandons un véritable statut de fonctionnaire de catégorie B, un temps complet de 24h d'accompagnement, l'abandon des PIAL et des PAS, l'abandon de la mutualisation forcée, une formation qualifiante, des recrutements à hauteur des besoins !

Mélanie Curé,
Pierre Montels
SNES-FSU 31

Pétition à signer en ligne *sur le site du SNES-FSU : AESH, un vrai métier, un vrai corps de fonctionnaire*

Les dossiers chauds du 82

L'année scolaire se termine avec une canicule bien installée mais plusieurs autres dossiers chauds nécessitent notre attention.

Une nouvelle méthode pour définir la carte scolaire

Face à la diminution annoncée du nombre d'élèves dans les années à venir, l'Education nationale a désigné 18 départements pilotes, dont le Tarn-et-Garonne. Les décisions ne seraient plus prises uniquement à l'échelle nationale. Désormais, place au terrain : acteurs locaux, services de l'État et collectivités travailleraient ensemble pour construire une vision à moyen et long terme de l'offre scolaire.

Cette nouvelle méthode reposerait sur les projections démographiques de l'école au lycée, sur plusieurs années, mais pas seulement. Entreraient aussi en ligne de compte les distances, les temps de transport et les contraintes géographiques, particulières dans notre territoire rural. À terme, ce travail devrait aboutir à un schéma cohérent de postes et de classes, qui serait ensuite intégré au budget de l'État.

Nous avons des craintes justifiées lorsque nous voyons ce qui se passe d'ores et déjà. Il n'est pas prévu de lutter contre la ségrégation sociale entre établissements. Par ailleurs nous pointons le risque de suppression d'établissements, la multiplication de services partagés et finalement la volonté de réaliser des économies sur le dos des élèves et des personnels.

Fermetures dans le privé, conséquences dans le public

Un article de presse locale tombe comme un pavé dans la mare le samedi 2 mai. Il annonce brutalement que l'école Sainte-Lucile et le collège Saint-Joseph de Beaumont-de-Lomagne ferment définitivement leurs portes de façon inattendue dès le 5 juillet 2026.

Depuis des années ces établissements avaient des difficultés financières et perdaient des élèves au profit du public. Le DASEN nous avait seulement appris la fragilité du collège où 4 classes fermaient. Il ne devait rester que 4 classes lors de cette rentrée 2026 avec de très faibles effectifs par division. Finalement, après la fermeture, les élèves de ce collège privé seront répartis sur le collège public Théodore-Despeyrous de Beaumont-de-Lomagne (avec peut-être un bourrage à 30 des divisions existantes et 2 ou 3 classes de plus) et le collège Jean de Prades de Castelsarrasin (1 classe de plus). Selon le DASEN «le budget sera traité par les mesures d'ajustement du rectorat». Il est regrettable que l'institution ne nous ait pas alerté·es plus tôt et que nous apprenions ces nouvelles par la presse.

Une demande en intersyndicale a été envoyée pour une audience et un CSA extraordinaire auprès du DASEN. Elle n'a pas abouti, marquant ainsi un refus du dialogue social.

Olivier Andrieu,
Camille Lescure,
Emilie Menaspa
SNES-FSU 82



Auch, le 1er mai



Rassemblement pour la journée d'action en faveur des AED du 2 juin



Montauban, le 1er mai



Carmaux, le 1er mai

EDITORIAL

Urgence salariale : la cote d'alerte est atteinte !

Avec l'inflation, le SMIC a été augmenté le 1er juin de 2,4 %, pour préserver le pouvoir d'achat de millions de salarié·es - par un mécanisme pourtant impuissant à réduire le nombre de travailleur·ses pauvres. Les fonctionnaires sont pour leur part une nouvelle fois exclu·es de toute évolution du point d'indice : en 9 ans de macronisme, sa revalorisation n'aura été que de 5,1 %, quand l'inflation a atteint 21,6 %. Sur la période 2010-2026 - environ un tiers de carrière - le décrochage du pouvoir d'achat a ainsi dépassé plus de 15 % du point, annulant pratiquement les effets des promotions des enseignant·es du Second degré en milieu de carrière : une austérité inédite !

Les élèves-professeur·es certifié·es recruté·es à la rentrée à Bac+3 seront rémunéré·es avec un salaire indiciaire inférieur au SMIC, comme les AED et les AESH, avant de débuter à un salaire indiciaire équivalent à seulement 1,04 SMIC (1,20 SMIC pour un·e agrégé·e).

Depuis janvier, les AED – rémunéré·es à l'indice minimum Fonction publique – touchent une indemnité complémentaire les amenant à une rémunération au SMIC.

Le tassement des carrières et des premiers échelons, qui conduit près d'un million d'agent·es, y compris titulaires, des 3 Fonctions publiques à un salaire sous le SMIC, menace désormais l'Éducation nationale, et ses 73 % de cadres A, sans parler des contractuel·les, AED et AESH.

Face à ce bilan désastreux des politiques Macron, l'urgence est triple : dégeler le point d'indice, revoir les progressions et améliorer les fins des carrières. Car une carrière à salaire amputé par l'accumulation des pertes de rémunération sur l'inflation destine nos professions à des pensions encore plus réduites, alors même que les effets accumulés des mesures de report d'âge commencent seulement à se faire sentir : une double peine inacceptable pour des métiers indispensables au pays, en mal d'attractivité depuis près de 20 ans. Pour les contractuel·les, AED, AESH, un plan urgent de résorption de la précarité leur permettant d'accéder à un statut et une progression de carrière garantie est la seule issue.

Dans le même temps, les entreprises du CAC 40, qui se voient reverser chaque année 211 milliards de fonds pris sur le budget de l'État, engrangent des profits faramineux... et en font bénéficier quelques richissimes actionnaires.

La cote d'alerte étant largement atteinte, c'est maintenant dans la rue, dès la rentrée, que se trouve le salut pour nos métiers !

Pierre Priouret
secrétaire général SNES-FSU Toulouse

Bulletin syndical snes F.S.U.

N° CPPAP : 1127 S 0 62 78 — Prix abonnement : 10 €
Dépôt légal à parution — ISSN 2777-9904
Journal édité par le SNES :
2 avenue Jean-Rieux 31500 Toulouse
Tél. 05 61 34 38 51 • Fax 05 61 34 38 38
Mél : s3tou@snes. edu
Directeur de Publication : Sylvain Lagarde
Rédactrices en chef : Perrine Simonutti et Laure Soubsol
mai — juin 2026 — n° 405
Public-Imprim Midi-Pyrénées — Tél. 05 61 44 11 12

IMPRIM'VERT®

PAS : faute de cadre législatif, la politique du fait accompli, contre les personnels !

Les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS), qui visent à « l'amélioration de la qualité et de la pertinence des mesures d'accessibilité et de compensation proposées aux élèves » en situation de handicap, toujours expérimentaux, sont en cours de déploiement, sans bilan réel de leur mise en œuvre depuis la rentrée 2024 dans 4 départements préfigurateurs.

Le ministère entend les étendre à la totalité des départements, aux rentrées 2026 et 2027, mais l'Assemblée Nationale a déjà rejeté, par deux fois, l'inscription dans la loi de ce dispositif. Qu'à cela ne tienne : les rectorats, dont celui de Toulouse, amplifient le remplacement des PIAL en PAS, finissant par en oublier totalement le caractère expérimental et mal assuré au plan réglementaire : plus rien ne semble désormais arrêter une administration décidée à imposer, par le fait accompli, la mise en place d'un dispositif qu'elle espère pérenne... A cela, le SNES-FSU s'oppose systématiquement, dénonçant la mise en place précipitée des PAS, qu'il combat par ailleurs car n'améliorant pas la prise en charges des élèves tout en menaçant de dégrader les conditions d'exercice des AESH et des professeur·es (ces dernier·ères pourraient désormais se voir imposer des pratiques hors-sol par des personnels du ministère de la Santé, rattachés aux PAS...).

Nombre d'AESH vont se voir proposer (ou imposer de fait) à l'automne des modifications de contrat liées à la disparition des PIAL, dissous dans les PAS, avec le risque d'exercer dans un cadre toujours plus souple pour l'employeur, qui renonce de plus en plus à l'accompagnement en proximité et individualisé. Le SNES, avec la FSU, intervient pour dénoncer le caractère très contestable de ces modifications de contrat, qui pourraient bien s'avérer infondées en droit, et prévenir le risque d'affectation sur des zones toujours plus grandes.

Le financement des postes de coordonnateur·rices des nouveaux PAS représente, pour la rentrée 2026, un retrait de 28 emplois en dur sur la dotation académique du Second degré : l'équivalent d'un collège à 4 divisions par niveau ! Le rectorat y nomme des collègues qui, perdent au passage leur poste d'origine, sans aucune garantie que leur nouveau poste soit un jour pérennisé... Le SNES-FSU a dénoncé ces reprises de moyens, l'improvisation des nominations déjà opérées, et la situation périlleuse des collègues ainsi nommé·es.

Alors que l'École inclusive nécessiterait un investissement massif, une amélioration du cadre d'emploi des AESH par l'accès à un statut et une meilleure rémunération, le choix du ministère est celui de la dégradation par le passage en force : fi de la volonté parlementaire, droit dans le mur, avec le secret espoir que la représentation nationale ne soit finalement contrainte de légitimer les déploiements sauvages des rectorats... Une méthode pour le moins brutale pour une orientation que nous dénonçons !

Pierre Priouret

Protection sociale : découplage santé / prévoyance, des démarches mal comprises... et un choix délétère pour les solidarités

Contrat obligatoire, facultatif, socle, option, santé, prévoyance, prélèvement sur le salaire, cotisations, participation de l'employeur : beaucoup de personnels ont été perdus dans la mise en place de la PSC, notamment avec la partie Prévoyance. D'autant que pour apporter un peu de complexité à la complexité, les modalités de souscription ont été assez peu opérantes, avec une procédure d'adhésion imposant un RDV téléphonique ou en présentiel.

Point de situation

Sur la partie Santé

Vous avez reçu un mail MGEN qui permettait cette affiliation dans le cadre du contrat collectif obligatoire, démarche au cours de laquelle vous pouviez choisir des options vous permettant une meilleure couverture.

1. **vous n'avez rien fait** : au 1er mai vous avez été basculé·e sur le contrat collectif « de base » (le socle) automatiquement, mais la MGEN ne pourra pas vous rembourser si vous n'avez pas fourni de RIB.
2. **vous avez fait les démarches demandées** : vous avez fourni un RIB, pour être remboursé·e et pour payer le supplément correspondant à l'option choisie.
3. **vous n'avez rien fait, mais vous êtes dans un cas de dispense.** Vous pouvez vérifier ce qu'il en est, et si vous n'avez rien fait, vous pouvez souscrire encore une option si vous le souhaitez.

Sur la partie Prévoyance

1. **La MGEN vous a demandé assez tôt de fournir un RIB et de mettre à jour votre dossier :** si vous l'avez fait pour éviter les ruptures de garanties prévoyance, vous avez en fait indirectement souscrit au contrat individuel. Vous avez jusqu'au 1er novembre pour faire le choix du contrat collectif si vous le souhaitez !
2. **Vous n'avez pas répondu à cette demande et pas fait cette démarche** : vous êtes encore théoriquement couvert·e, sauf que vous ne cotisez plus puisque la MGEN ne peut prélever un quelconque montant d'adhésion ; le risque existe que cela soit considéré comme un motif de non prise en charge.
3. **Vous avez réussi à contacter la MGEN par téléphone ou à voir un·e interlocuteur·ice, vous avez adhéré au contrat collectif** (il n'est pas possible de souscrire au contrat collectif en ligne !).

Ces difficultés, au-delà des choix techniques en termes de démarches, sont en réalité les conséquences directes du découplage - imposé par le gouvernement et largement dénoncé par la FSU - entre santé et prévoyance. C'est de fait une attaque pernicieuse puisque ce découplage met à mal le principe de la solidarité et mutualisation des risques (en effet, avec le couplage assuré par les offres globales des mutuelles, le risque « coûtait » moins dès lors qu'il était largement « partagé »).

C'est pour cela que le SNES-FSU revendique un recouplage de la santé et de la prévoyance et le retour à la liberté d'adhésion et de choix de la mutuelle : le système actuel qui crée en pratique une opposition entre une couverture collective obligatoire en santé et facultative en prévoyance porte le risque de disperser les personnels sur une grande diversité de contrats individuels en prévoyance et d'augmenter le nombre d'agent·es sans couverture.

Quand les logiques individuelles progressent aux dépens du collectif, c'est toujours la solidarité qui recule.

Sylvain Lagarde
secrétaire académique

Stagiaires, faites-vous accompagner par le SNES-FSU !

En cette fin d'année, les lauréat·es des concours du CAPES et de l'agrégation doivent faire des vœux dans le cadre de leur affectation en tant que stagiaires l'an prochain. Suite à la phase nationale qui s'est clôturée le 5 juin, les lauréates et lauréats seront informé·es de leur académie d'affectation en tant que stagiaires fin juin. **En cas d'erreur ou de contestation, les fonctionnaires stagiaires pourront procéder à des demandes de révision d'affectation sur la plateforme COLIBRIS du 29 juin au 21 juillet 2026.** Les camarades du secteur stagiaires assureront dès lors une permanence pour orienter et conseiller au mieux. Comme le ministère se montre très réticent à donner suite à ces demandes s'il y a une erreur, il est très important d'être accompagné·e, d'autant plus qu'il ne faut pas oublier de faire ses vœux dans l'académie déjà obtenue !

Début juillet débutera la deuxième phase d'affectation des futur·es stagiaires : la phase académique. Les lauréat·es devront se connecter à une application dédiée (ALADDIN pour Toulouse) et faire des vœux à l'intérieur de l'académie. Ces vœux d'affectation porteront sur 8 départements de l'académie avec la possibilité de saisir une commune de préférence. Il sera alors impératif de classer ces 8 départements par ordre de préférence en fonction des situations familiales ou autres.



Pour les lauréat·es des concours 2026 (ou report de stage), l'administration affectera sur poste en fonction du barème déjà pris en compte lors de la phase nationale. Il ne faudra alors pas hésiter à solliciter le secteur stagiaire du SNES-FSU en cas de contestation du barème ou tout simplement pour avoir des renseignements sur les modalités de l'année de stage (élèves-stagiaires, fonctionnaires-stagiaires à temps plein ou mi-temps) ou des contacts dans les établissements obtenus.

Cela est capital dans un contexte où cette année, les concours CAPES, CAPET et CPE sont accessibles dès la licence (bac +3). Les sessions à bac + 3 et bac + 5 cohabitent désormais. Cela crée une entrée dans le métier à plusieurs vitesses, avec des statuts, des droits et des contraintes différents.

Nous consulterons et répondrons aux mails des futurs stagiaires jusqu'au 21 juillet 2026. Nous serons également présent·es fin août sur les sites INSPE de Toulouse pour accueillir les futur·es stagiaires.

Une visioconférence sera organisée début septembre, elle permettra d'aborder le calendrier de l'année, la titularisation, les dossiers de reclassement, les remboursements des frais de déplacement et les aides sociales.

Pour nous contacter :
stagiaires@toulouse.snes.edu

Maeve Le Quentrec,
Camille Foa
secteur stagiaires

Journée de grève des AED ce 2 juin : faire entendre les invisibles !



Une large intersyndicale (SNES-FSU, SNUEP-FSU, SE-UNSA, FNEC-FP-FO, CFDT Éducation Formation et Recherche Publiques, CGT Educ'action, SNALC et SUD Éducation) appelait les AED à la grève et à la mobilisation dans toute la France ce mardi 2 juin avec comme mot d'ordre : « **Urgence pour les salaires et les conditions de travail des AED !** ».

Au niveau national, les chiffres remontés par le SNES-FSU nous ont fait estimer que plus de 25 % des vies scolaires étaient fermées et près de la moitié impactées par la grève, preuve de leur profonde colère. Pour ne citer que quelques exemples dans notre académie : à Albi (Lycée Bellevue), Aussonne, Castanet-Tolosan, Lectoure, Montauban (collège Jean Jaurès), Pamiers, l'Union Chaumeton, les vies scolaires étaient fermées... et sûrement beaucoup d'autres !

Et être en colère, il y a de quoi ! Depuis la mise en place en 2022 du CDI pour les AED (CDI accessible après 6 ans d'exercice mais qui n'est pas de droit car soumis au bon vouloir du rectorat sur avis des chef·fes des établissements d'exercice), on ne voit aucune amélioration en termes de salaire alors que les conditions de travail continuent de se dégrader.

Devant le Rectorat, les AED partagent un même constat quel que soit leur lieu d'exercice :

« Nous sommes moins nombreux·ses pour plus d'élèves et nos tâches se multiplient » ;

« Nous n'avons « pas le droit » d'être malade car nous ne sommes pas remplacé·es » ;

« Aucune formation n'existe au moment de notre prise de fonction ni en cours d'exercice » ;

« Qu'en est-il d'une grille de salaire qui permettrait une revalorisation des AED CDI-sé·es ? Rien n'a été mis en place dans l'académie de Toulouse ! » ;

« Le passage en CDI n'est pas assez sécurisé : alors que tout se passe bien pendant 4 ou 5 ans, on est à la merci d'un changement de chef·fe d'établissement qui refuse le CDI la 6ème année estimant ne pas nous connaître assez, ou alors nous propose un contrat avec une quotité inférieure à celle que nous avions en CDD. » ...

Revendications, exemples concrets ont été portés en audience devant le Directeur des Ressources Humaines du rectorat de Toulouse le jour même.

Le SNES-FSU, lors d'une audience spéciale AED obtenue pour le 11 juin, continuera d'exiger de réelles avancées !

Pour nous écrire :
aed-aesh@toulouse.snes.edu

Agnès Akielewiez,
Hélène Galichet
secteur AED et AESH

Conditions de travail pendant les examens : à améliorer !

A l'heure où nous écrivons ces lignes, les convocations tombent pour les corrections du DNB, de l'EAF, EAM (Épreuves anticipées de Français et Maths en 1ère) et BTS... Et il est évident qu'élèves et personnels vont souffrir de la chaleur, mais aussi et surtout du manque d'adaptation du bâti scolaire aux évolutions climatiques... C'est l'un des sujets que le SNES-FSU Toulouse a eu l'occasion d'aborder en audience avec la DEC, avec la demande explicite de formaliser un protocole canicule local adapté à chaque EPLE, mais aussi à chaque niveau d'alerte. Le Rectorat ne peut se satisfaire de simples préconisations, mais doit inciter les EPLE à faire l'évaluation de ces risques et à élaborer des protocoles locaux : identifier les salles de repli et avoir la liste des personnels à risque établie et régulièrement mise à jour sont par exemple des prérogatives indispensables en cas de canicule.

La question des convocations de collègues a aussi été abordée, en sus des interventions du SNES-FSU national auprès du Ministère, qui a demandé des décharges des surveillances pour les enseignant·es de Français, Mathématiques et Philosophie déjà convoqué·es aux corrections, mais aussi l'annulation des cours, notamment des professeur·es exerçant en collège. Le SNES-FSU Toulouse a alerté la DEC sur le cumul des convocations, qui peut potentiellement toucher en particulier ces mêmes enseignant·es convoqué·es à l'EAF, EAM, le Grand Oral, la correction des épreuves de BTS...

C'est aussi la « gestion » des convocations elle-même qui fait débat dans les établissements, avec l'impression que la « charge de travail repose toujours sur les mêmes »... Aussi, les correctrices et correcteurs du DNB ont parfois reçu des injonctions contradictoires, sommé·es de rester alors qu'elles et ils ont terminé leur mission, ou au contraire obligé·es de terminer dans un temps circonscrit. S'il est vrai que la DEC essaie de convoquer les collègues au plus près de leur résidence, c'est surtout la question du remplacement des correctrices et correcteurs qui reste le point à améliorer dans l'Académie. Les collègues venu·es en appui, notamment pour la correction du DNB, rencontrent d'ailleurs parfois des problèmes de paiement de leur mission. Le SNES-FSU a donc demandé non seulement une meilleure gestion des convocations de collègues, mais aussi la convocation de correctrices et correcteurs remplaçant·es pour améliorer les conditions de travail de nos collègues mais aussi le sens que l'on donne à cette mission.

Perrine Simonutti
secrétaire académique

Pourquoi rester syndiqué·e à la retraite ?



Parce que les raisons de revendiquer ne disparaissent pas avec la vie professionnelle. C'est la mobilisation des organisations de retraité·es au moment du débat parlementaire sur la Loi de Finances 2026 qui a permis un certain recul du gouvernement sur les mesures d'austérité annoncées : désindexation des pensions, suppression de l'abattement fiscal de 10 %, augmentation des franchises médicales, gel de certaines allocations...

La mobilisation se poursuivra dès les prochains PLF et PLFSS car le gouvernement prévoit de nouvelles coupes dans les dépenses sociales.

Les retraité·es sont davantage confronté·es à la difficulté de l'accès aux soins face à l'extension des déserts médicaux, à la crise de l'hôpital public et à l'insuffisance des services publics de proximité. Se soigner coûte de plus en plus cher à cause des politiques régressives menées contre la Sécurité Sociale qui favorisent le développement des complémentaires santé (plus chères pour les retraité·es). Et la mise en place de la PSC va encore accentuer cette tendance. Le secteur retraité·es du SNES-FSU a informé les retraité·es des conséquences délétères de cette réforme et conçu « un guide de la PSC à destination de retraité·es » qui est sur le site du SNES-FSU. Le secteur de l'autonomie, tant en établissements qu'à domicile, est sinistré, mais les gouvernements successifs refusent de promulguer une loi de programmation « Grand Âge » qui réponde aux besoins.

Avec le SNES et la FSU, les retraité·es contribuent à élaborer des revendications sur ces dossiers : augmentation immédiate des pensions de 10 %, 100 % Sécu (remboursement par la Sécurité Sociale de 100 % des soins prescrits), grand service public de l'autonomie, revitalisation des services publics de proximité... et à construire des mobilisations avec les collègues actif·ves qui sont de futur·es retraité·es.

Se syndiquer, c'est une nécessité pour résister aux mauvais coups, c'est refuser le repli individuel et donner du sens à la force du nombre, à la mobilisation, à la visibilité et l'originalité des actions, à la solidarité actif·ves /retraité·es.

Monique Theulé
secteur retraité·es

Missions de la médecine de prévention : ce que la loi prévoit

La santé des salarié·es est un droit fondamental prévu par différents textes internationaux et évidemment dans la Constitution et dans le Code de la Sécurité Sociale.

L'employeur, qui est légalement responsable de la santé physique et mentale de ses salarié·es, engage un·e ou des médecins du travail qui, dans l'Éducation Nationale, s'appellent « médecin de prévention ».

Celui-ci ou celle-ci agit **« dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agent·es dont il assure la surveillance médicale »**.

En théorie, un tiers de son temps est consacré aux **visites dans les établissements** : évaluation des risques professionnels, hygiène et sécurité, protection des agent·es contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, évaluation des risques, information sanitaire... C'est la raison pour laquelle il ou elle siège en Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Il ou elle doit être informé·e de tout accident de service ou de travail et de toute maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le reste de son temps est consacré au **suivi individuel** : visites médicales, obligatoires ou liées à une situation particulière (adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agent·es ; agent·es en situation de handicap, femmes enceintes ou allaitantes ; agent·es réintégré·es après un Congé de Longue Maladie ou de Longue Durée...).

Le ou la médecin du travail est **seul·e habilité·e à proposer des adaptations au poste de travail** ou aux conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agent·es, afin de les maintenir dans leur emploi.

Il ou elle exerce son activité médicale, **en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de la santé publique.**

Tous·tes les agent·es doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans. L'agent·e peut demander à bénéficier d'une visite avec le ou la médecin du travail sans que l'administration ait à en connaître le motif.

L'administration peut demander au ou à la médecin du travail de recevoir un·e agent·e et doit informer celui-ci ou celle-ci de la démarche.

Selon la loi, le temps minimal que le ou la médecin de prévention doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour : 20 fonctionnaires ou agent·es publics non titulaires ; 15 ouvrier·ères ; 10 fonctionnaires ; 10 agent·es publics non titulaires ou ouvrier·ères soumis·es à une surveillance médicale particulière.

Les textes :

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, articles 11 à 28.
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, articles 11 à 26.
- Circulaire du 10 avril 2015 sur la prévention.

Médecine de prévention : la réalité dans l'Académie de Toulouse

Pendant plusieurs années, entre 2022 et 2025, l'Académie de Toulouse s'est trouvée sans Médecin de Prévention. Or, son avis est indispensable, notamment pour une reprise après un congé long, pour des adaptations de postes, pour des demandes de Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH).

Le SNES-FSU a interpellé régulièrement les différents recteurs sur ce problème grave qui affectait le droit à la santé des agent·es de l'Éducation Nationale.

Le Rectorat de Toulouse finit par recruter en septembre 2025 deux médecins du travail qui se retrouvent devant une montagne de dossiers à traiter.

Une de ces médecins démissionne au bout d'un mois.

Depuis cette date, une seule médecin du travail s'emploie à gérer les dossiers en souffrance et ceux qui continuent d'arriver pour un nombre de 52 000 agent·es dispersé·es dans un grand territoire de 45 348 km : elle reçoit les agent·es en consultation, formule des préconisations liées à leur état de santé, propose des visios, notamment pour des personnels très éloignés de Toulouse, où est situé le service de la Médecine de Prévention, ou pour les collègues qui ne peuvent se déplacer. Une seule médecin du travail dans l'Académie de Toulouse, c'est non seulement très insuffisant, mais c'est aussi pénalisant pour les agent·es qui ne vivent pas près de la capitale de région.

L'enquête toujours en cours, menée auprès des secteurs santé des S3 de nos académies (voir graphique) montre qu'il est possible de faire mieux et bien mieux.

Certaines académies ont à cœur la santé des agent·es de tous les départements en recrutant médecins et infirmier·ères de prévention dans chaque département. D'autres académies, comme la Guyane et la Guadeloupe, ont pris des accords avec des Centres Institutionnels de Santé au Travail (CIST).

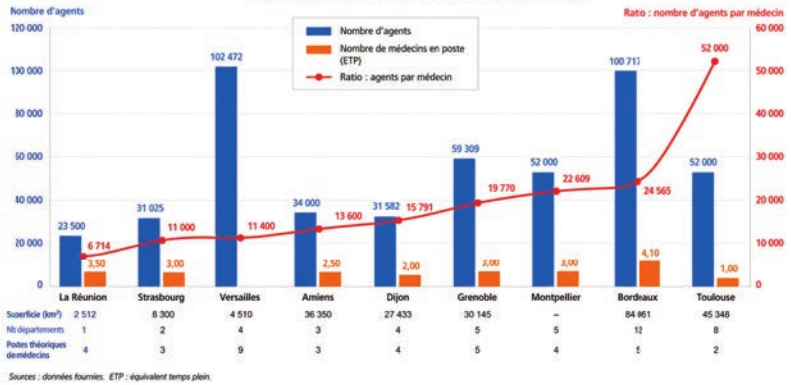
Les données mettent en évidence une inégalité territoriale importante dans l'accès à la médecine de prévention des personnels de l'Éducation Nationale. Les écarts vont de **1 médecin pour 6 714 agent·es à La Réunion à 1 médecin pour 52 000 agent·es à Toulouse**, pour assurer le suivi réglementaire des agent·es dans une académie vaste et géographiquement dispersée.

Au SNES-FSU, nous demandons à minima un poste de Médecin du Travail et d'infirmier·ère en santé au travail par département. C'est ainsi que le Rectorat répondra enfin à ses obligations légales sur la santé des salarié·es de l'Éducation Nationale. Un avis a été voté en F3SCTA en ce sens et un courrier au recteur a été envoyé, à l'initiative de la FSU.

Elisabeth Castillo et Christine Avellana
secteur santé

Médecine du travail (prévention) dans les académies françaises

Effectifs, médecins en poste et ratio agents par médecin



Sources : enquête en cours menée en 2025-2026 par les secteurs santé des S3 du SNES FSU.

Résultats INTRA 2026 : votre mutation en vous convient pas ? Faites un recours avec le SNES-FSU

A l'issue des résultats de l'INTRA, prévus le 15 Juin 2026, les participant·es ont la possibilité d'effectuer un recours pour contester l'affectation obtenue mais aussi l'absence de mutation. Les erreurs, lors de l'affichage des barèmes, étaient encore nombreuses cette année. Nous avons dû intervenir de nombreuses fois, pour que les collègues qui ont fait appel à nous, puissent bénéficier des bonifications auxquelles elles et ils avaient droit, certain·es gestionnaires se trompant sur les règles du mouvement et ne voulant pas rectifier leurs erreurs.

Mutations 2026



Ne restez pas seul·e face à l'administration

Le SNES-FSU est à vos côtés !

Vous trouverez plus d'informations sur le site du SNES-FSU de Toulouse via le QRCODE suivant :

La FSU a l'expertise du mouvement et vous accompagne également dans votre recours

Quel intérêt ?

Depuis la disparition des commissions dans lesquelles les élu·es des personnels vérifiaient toutes les opérations du rectorat (vœux et barèmes des collègues et ensuite les affectations) les erreurs se multiplient. Par le biais des recours, la FSU a accompagné les collègues lors des intra précédentes et obtenu des résultats avec rectification de l'erreur.

Quel délai pour effectuer le recours ?

Chaque participant·e a 2 mois pour formuler un recours concernant son résultat à compter du jour de communication du résultat. Néanmoins si vous faites ce recours il faut le faire le plus tôt possible afin d'en connaître le résultat avant la rentrée. Les 1ères réunions vont se tenir les 29 et 30 juin.

Comment procéder ?

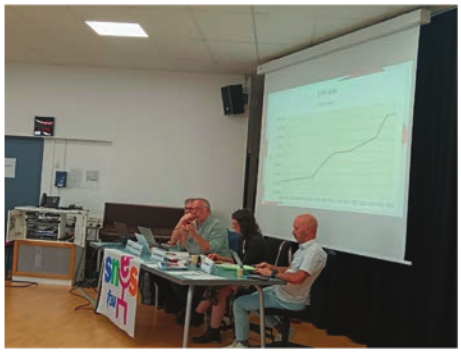
La saisie du recours se fera via la plateforme Colibris.

Contacter le SNES-FSU (*mutations@toulouse.snes.edu*) avant de saisir votre recours pour que nous puissions vous accompagner et vous conseiller dans la formulation de celui-ci.

Les collègues, lors de la saisie du recours dans Colibris, devront cocher la FSU pour que nous puissions défendre votre recours devant le rectorat.

secteur carrières

Stage syndical sur les salaires : des chiffres éloquents, et une évidence, celle de l'urgence salariale dans l'Education nationale !



Organiser un stage autour de la question salariale intitulé « Est-il possible d'augmenter les salaires des personnels de l'Education nationale ? » : interrogation fataliste, vrai questionnement, ou fausse provocation visant à déconstruire le discours gouvernemental ? Chacun·e l'aura compris, ce stage avait bien vocation à souligner le déclassement salarial désormais incontestable des personnels de notre ministère, mais aussi et surtout d'affiner ce diagnostic, en le mettant au regard non seulement du contexte général, mais aussi d'autres catégories professionnelles, de la fonction publique comme du secteur privé, pour faire apparaître la spécificité de l'Education Nationale.

Le stage aurait pu s'appeler : « Vous avez raison d'avoir le sentiment d'être dévalorisé·es au plan salarial, vous ne devez donc aucunement culpabiliser et vous êtes en droit de défendre le principe d'une augmentation des rémunérations afin d'avoir un salaire plus en conformité avec le rôle social que vous jouez... Revaloriser les personnels, c'est non seulement légitime, mais aussi souhaitable, urgent, et surtout possible ! ». Cela aurait été évidemment un peu long comme titre. C'est néanmoins ce que les intervenant·es auront efficacement démontré au cours de cette journée de formation syndicale. Marc Hennetier, du secteur national « Politique scolaire », aura ainsi clairement fait apparaître que le budget de l'Education nationale était un budget placé sous le signe du sous-investissement, et même historiquement du recul, ce qui se concrétise par l'austérité des dotations, et par un blocage des salaires qui a enkysté une perte d'attractivité historique et dangereuse. Traduisons : l'austérité budgétaire imposée par le refus d'envisager une autre répartition des richesses n'est pas compatible avec un budget ambitieux pour l'Education nationale. Marine Ochando, secrétaire de catégorie au SNES-FSU national, aura, pour sa part, montré comment, au-delà de la nécessité du déblocage du point d'indice, il y avait également un autre impératif pour les personnels de l'Education nationale : celui d'une reconstruction des grilles de rémunération au service d'une progression significativement plus rapide dans la carrière, la mise en place de nouveaux débouchés (ou de niveaux de rémunération) ouverts à toutes et tous, pour recréer aussi le choc d'attractivité sans lequel la crise de recrutement perdurera, avec toutes les conséquences.

Face à l'évidence des chiffres s'est imposée dès lors une autre évidence : celle de l'urgence d'un autre budget... et de la mobilisation générale pour l'obtenir !

Quelques chiffres (en vrac) qui ont frappé à l'occasion de ce stage :

- 1980, recrutement à 2 x le SMIC / aujourd'hui à 1,1 x le SMIC
- Fin de classe normale en 1989 (avant la création de la hors classe) : un·e certifié·e percevait l'équivalent de 3 SMIC / Fin de hors classe aujourd'hui : un·e certifié·e ne perçoit plus que l'équivalent de 2,4 SMIC
- Perte de pouvoir d'achat lié au gel du point d'indice : 20 % de perte de pouvoir d'achat sur les 20 dernières années
- Aides versées aux grandes entreprises en 2023 : 211 milliards d'euros / Augmenter de 10 % le salaire des enseignant·es : 3,6 milliards d'euros
- 45000 postes supplémentaires pour retrouver les taux d'encadrement d'il y a 20 ans

Sylvain Lagarde
secrétaire académique

Stage spécial professeur·es documentalistes

A l'initiative de l'APDEN Toulouse et du SNES-FSU, les professeur·es documentalistes seront réuni·es en stage le 11 juin 2026.

Un stage à double casquette donc et ceci pour 2 raisons :

- Même s'il ne faut pas confondre association professionnelle et syndicat, l'APDEN et le SNES-FSU partagent une certaine vision de la profession, notamment la nécessité d'une culture informationnelle (qui recouvre l'information-documentation et l'EMI) par le biais d'un enseignement dédié et délivré par le ou la professeur·e documentaliste spécialiste en SIC (sciences de l'information et de la communication) et portent de façon récurrente la demande d'une reconnaissance dans les faits de notre métier, souvent encensé dans le discours (nous serions la cheville ouvrière indispensable de la transversalité : projets, partenariat, « éducation à »...) mais entravé au quotidien (prime informatique, application de l'ORS, un·e seul·e prof-doc quelle que soit la taille du collège...).
- Un stage syndical permet de se former, d'échanger, de se rencontrer sur temps de travail. Une revendication forte pour nos deux organisations à l'heure où les temps de formation hors temps scolaire sont devenus la règle dans notre institution. Un besoin plébiscité par les collègues puisque 65 ont répondu présent·es.

Après une présentation de l'APDEN Toulouse et de l'enjeu syndical des élections professionnelles de décembre 2026, la matinée sera consacrée :

- aux questions de terrain (relations avec la hiérarchie et la vie scolaire, emplois du temps, heures d'enseignement, etc.)
- aux questions « métiers » : questions d'actualité sur notre profession (CAPES, formation, le projet de programme d'EMI cycle 4...)

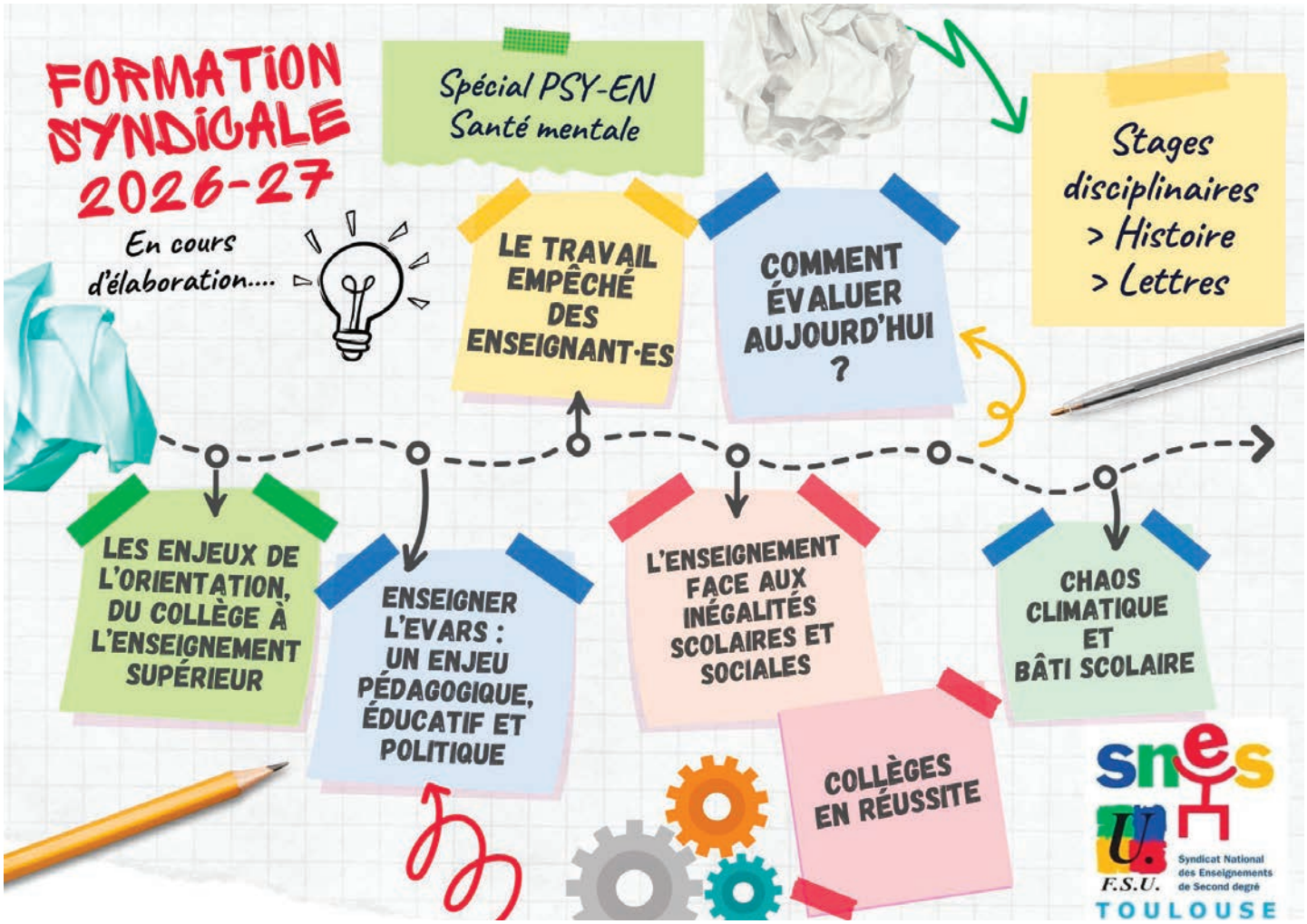
Avec un point de vigilance sur la montée d'un discours réactionnaire qui pourrait faire des CDI dans un avenir proche, une cible potentielle (pression, intimidation notamment par rapport à notre politique d'acquisition).

L'après-midi, pour inscrire notre réflexion dans un contexte plus vaste, nous accueillerons l'enseignant-chercheur Nikos Smyrnaios. Son propos sera fondé sur son dernier ouvrage *L'espace public sous l'emprise du capital.* Avec comme angle spécifique par rapport à notre profession : au-delà des pratiques informationnelles, l'économie politique de l'espace public : une approche matérialiste de l'EMI.

Et pour conclure : un point sur les revendications nationales et académiques à porter.

Une journée dense et, nous l'espérons, mobilisatrice en perspective.

Hélène Galichet
professeur documentaliste, SNES-FSU 81



Le SNES-FSU Toulouse organisera l'année prochaine un stage « Connaître ses droits et les faire respecter » dans tous les départements de l'Académie

Les personnels de l'Education Nationale – enseignant·es, CPE, Psy-EN –, qu'elles et ils soient titulaires ou contractuel·les, sont soumis à des obligations vis-à-vis de leur employeur ; mais en tant qu'agent·es public·ques, elles et ils bénéficient aussi de droits et de garanties liées au statut des fonctionnaires.

La méconnaissance de ces droits et le manque de diligence de l'administration à protéger ses agent·es placent régulièrement ces personnels dans des situations difficiles. Les politiques de management importées du privé isolent les agent·es en les renvoyant à leur responsabilité individuelle ; la multiplication des injonctions entraine surcharge de travail et souffrance des personnels.

Que faire si on veut m'imposer du travail au-delà de mes obligations de services ? Qu'est-ce que le devoir de réserve ? Comment agir dans mon établissement sans manquer à mes obligations ? Comment contester une décision de l'administration ?

Les militant·es du SNES-FSU Toulouse répondront à vos questions au cours de ce stage, dont l'objectif est de présenter nos droits, afin de les faire respecter et de mettre en place des stratégies pour résister aux pressions hiérarchiques !

Laure Soubsol et Perrine Simonutti,
secteur formation syndicale

Stage « Décrypter et combattre les mécanismes de l'extrême-droite » : un sujet syndical



Le 2 juin, ce stage a réuni plus de 100 personnes, déterminées à « ne pas se résigner » à l'accession de l'extrême-droite au pouvoir, comme l'a dit Ugo Palheta[1], premier intervenant de la matinée, mais aussi à lutter contre les pressions exercées par l'extrême-droite dans l'exercice de nos métiers, comme l'a montré François Jandaud[2].

L'intervention d'Ugo Palheta a consisté à analyser les « symptômes morbides » (Gramsci) à l'origine de la montée de l'extrême-droite et à se donner en conséquent les moyens d'y résister. Le sociologue a commencé par identifier les mécanismes de la montée du vote de l'extrême-droite, qui, malgré la banalisation de discours racistes et extrémistes, n'est pas toujours le corollaire de la montée du racisme. Si les travaux de Vincent Tiberj[3] ont montré que le racisme et la xénophobie avaient plutôt tendance à baisser, comment comprendre cette hausse du vote pour l'extrême-droite (qui se manifeste aussi chez les enseignant·es, dont 20 % ont voté pour le RN en 2024 contre 3 % en 2007) ?

La science politique s'accorde aujourd'hui à dire qu'il n'y a pas de portrait-robot de l'électeur·trice de l'extrême-droite : devenu un électorat de masse qui s'établit à 10 millions de voix, le vote est par définition diversifié et hétérogène. Si le RN se présente aujourd'hui comme le « parti du peuple et des victimes de la mondialisation », les analyses plus fines montrent qu'en tenant compte de l'abstention, 30 % seulement des ouvrier·ères votent pour l'extrême-droite, et si on l'ajoute les travailleur·ses étrangers·ères, ce n'est pas un·e ouvrier·ère sur deux qui a voté RN, mais un·e ouvrier·ère sur quatre... Et quand on regarde les différenciations au sein de la classe ouvrière, on se rend compte que le RN est plus fort chez les ouvriers·ères qualifié·es, celles et ceux qui ont accès à la propriété, comme l'a analysé Félicien Faury[4], considérant qu'elles et ils ont « quelque chose à perdre ».

Alors comment expliquer ce succès ?

A partir du tournant de la rigueur des années 80, des politiques qui déstabilisent le corps social et organisent la concurrence ont été mises en place et ont favorisé la progression du sentiment de « préférence nationale ». On assiste alors à une politisation xénophobe et raciste de certains sujets sociaux où le racisme et l'extrémisme deviennent des clés d'interprétations faciles et commodes, à laquelle il est difficile d'opposer une alternative positive, sans changements de politiques concrets.

Seul un projet politique alternatif porteur d'espoir permettra de lutter contre l'imposture sociale de l'extrême-droite. C'est ce qu'a démontré François Jandaud l'après-midi : parce que l'extrême-droite s'attaque fondamentalement au monde du travail et au syndicalisme, elle est en réalité anti-sociale. Les analyses de certains discours montrent que l'extrême-droite est l'ennemie d'un syndicalisme de transformation sociale et prend plutôt son modèle paternaliste chez certaines références fascistes historiques. Les attaques récentes contre le syndicalisme dans l'Allier, l'Oise, à Hénin-Beaumont ou encore à Carcassonne en sont la preuve. François Jandaud a présenté les outils mis en place par VISA, tels que l'analyse du programme du RN, qui s'avère complètement incohérent (comme le montrent les positionnements récents sur l'âge de départ à la retraite) mais aussi le décryptage de la stratégie du RN qui tente depuis 2011 de pénétrer certains services publics par le biais de groupes de pression.

Destiné à outiller et renforcer notre détermination à lutter contre l'extrême-droite, ce stage a été très apprécié par les participant·es.

Perrine Simonutti,
secrétaire académique

(1) Sociologue et maître de conférences à l'université de Lille, auteur de Comment le fascisme gagne la France.

(2) Secrétaire départemental de la FSU Rhône et représentant pour la FSU à VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes).

(3) La Droitisation française : mythe et réalités.

(4) Sociologue intervenu dans un stage organisé par le SNES en partenariat avec l'APSES, auteur de Des électeurs ordinaires.

Le SNES-FSU, bien vivant, a toujours besoin de chacune et de chacun des collègues !

Bulletin bimensuel après bulletin, le SNES-FSU Toulouse s'efforce de mettre en valeur la diversité de son activité auprès de la profession, et pour elle, à l'échelle académique et départementale auprès des échelons de décision de l'administration.

Nous en donnons ainsi dans ces pages, cinq fois par an, un aperçu : interventions en instances, audiences, groupes de travail ; mais aussi stages, publications sur des supports toujours plus diversifiés ; conseils aux collègues et accompagnement ; formation des militant·es pour leur permettre d'être en situation d'apporter aux adhérent·es d'abord, et aux non-adhérent·es ensuite, des réponses à leurs questionnements, à leurs situations personnelles ou d'établissement, etc... L'activité de la section académique, comme celle des sections départementales ou la section nationale, demande sans cesse la mobilisation de ressources matérielles et temporelles.

Les ressources financières du SNES-FSU ne reposent que sur les cotisations des adhérent·es, plus nombreuses et nombreux cette année : qu'elles et ils en soient ici remercié.es, car leur cotisation rend possible l'entretien



des locaux pour recevoir les collègues, les déplacements des militant·es en proximité, ou la venue d'intervenant·es de qualité, parfois de loin, l'entretien des serveurs, du matériel militant, etc. Cette spécificité donne au SNES-FSU une parole libre et sans compromission, dégagée de toute pression : c'est infiniment précieux dans un monde financiarisé qui, le plus souvent, ne partage pas nos ambitions pour l'Ecole, ses personnels et ses élèves.

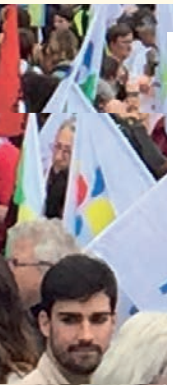
Les ressources temporelles, sous forme de décharge de service, nous sont attribuées par le ministère sur la base des résultats aux élections professionnelles, tous les 4 ans. Elles sont également précieuses, et indispensables pour dégager le temps militant qui irrigue toute l'activité du SNES-FSU, à tous les niveaux, et permet d'assurer les permanences, l'information, l'organisation des actions, etc.

Pour nous donner les moyens de continuer à conduire notre activité, à la rentrée, pensons, dans nos établissements :

- à parler du SNES-FSU et le faire connaître,
- à adhérer et faire adhérer (les 2/3 d'une cotisation sont remboursés par le fisc),
- à voter pour les listes du SNES et de la FSU lors des élections.

Ensemble, avec le SNES-FSU, nous sommes tout simplement plus fort·es !

Pierre Priouret
secrétaire général SNES-FSU Toulouse



Pour joindre le SNES-FSU

Tél. 05 61 34 38 51

2, avenue Jean-Rieux — 31 500 — Toulouse

Accès bus : bus L1 ou L8 (arrêts Périssé ou Place Dupuy, Port Saint-Étienne), 27 (arrêt Seel), 66 et 31 (arrêt grand-Rond)
Accès métro : ligne B, station F. Verdier.

Permanences en période scolaire tous les après-midis du lundi au vendredi de 14 heures à 17 heures.
Possibilité de prise de RDV pour les syndiqué·es avec les secteurs pour un suivi plus personnalisé.



Adresse électronique générale :

s3tou@snes.edu

Qui fait quoi ?

La section académique met à votre disposition plusieurs adresses électroniques pour un suivi adapté à votre situation ou vos questions.

Adhésion — syndicalisation
tresorerie@toulouse.snes.edu

Carrière
Pour toutes les questions concernant la carrière et/ou le statut : avancement, promotion, évaluation, traitement, congés… écrivez selon votre catégorie :

AED et AESH :
aed-aesh@toulouse.snes.edu

Agrégé.es et certifié.es :
carrieres@toulouse.snes.edu

CPE :
cpe@toulouse.snes.edu

Non-titulaires enseignants :
nontitu@toulouse.snes.edu

Stagiaires et Etudiants-contractuels-alternants :
stagiaires@toulouse.snes.edu

Retraités :
enretraite@toulouse.snes.edu

Psy-EN :
psyen@toulouse.snes.edu

Mutations / Affectations / TZR
Pour toutes les questions concernant le mouvement : mutations, affectations, compléments de service…
mutations@toulouse.snes.edu

Site académique
www.toulouse.snes.edu

Santé
sante@toulouse.snes.edu

Pour préparer sa retraite
retraites@toulouse.snes.edu

Stages syndicaux
Formation syndicale
formation.syndicale@toulouse.snes.edu

Contacter les S2 pour toutes les questions concernant le fonctionnement de l'établissement, les dotations, les budgets :
Ariège : snes09@toulouse.snes.edu
Aveyron : snes12@toulouse.snes.edu
Haute-Garonne : snes31@toulouse.snes.edu
Gers : snes32@toulouse.snes.edu
Hautes-Pyrénées : snes65@toulouse.snes.edu
Lot : snes46@toulouse.snes.edu
Tarn : snes81@toulouse.snes.edu
Tarn-et-Garonne : snes82@toulouse.snes.edu

Crédit Mutuel Enseignant