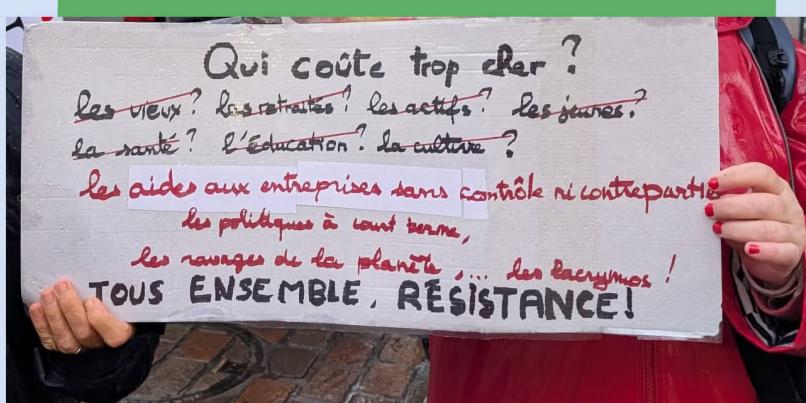


# snes

Académie de Toulouse



**RÉSOLUTION 2026 :**  
**mobilisé·es, avec**  
**le SNES-FSU !**

## 80 ans de Sécurité sociale : les cadeaux empoisonnés de Macron à la Sécu

Le 22 mai 1946, le ministre communiste du Travail, A. Croizat, faisait adopter à l'Assemblée la loi, travaillée avec la CGT, qui généralisa à l'ensemble des salarié-es du privé et du public la promesse du programme du Conseil National de la Résistance (CNR) d'un « plan complet de Sécurité sociale visant à assurer, à tous les citoyens, des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail », et confirmant les orientations des ordonnances d'octobre 1945 de sa gestion paritaire par les organisations syndicales et patronales, d'un financement par des cotisations partagées entre employeurs et salarié-es.

2026 sera donc l'année d'un bel anniversaire : celui d'un pan fondamental du « modèle social français », où chacun-e cotise selon ses moyens, reçoit selon ses besoins, et qui assure aux salarié-es de quoi se prémunir contre les accidents du travail et le chômage, puis de la vie : 80 ans d'une concrétisation de la « Fraternité », et qui sera progressivement étendue par la création des « branches » Maladie et maternité, Famille (prestations familiales), Retraites. La construction de la branche « Autonomie » reste un chantier : la prise en charge du handicap et du vieillissement, pour laquelle la FSU demande que demeurent

les principes fondamentaux de la « Sécu » (solidarité intergénérationnelle et partage du risque entre salariés et employeurs, dans le cadre d'un Service public de l'autonomie). C'est un combat essentiel pour l'avenir.

Les attaques successives contre ce modèle contesté par le patronat depuis ses origines, au motif qu'il « ruinerait le pays » (air sans cesse remis au goût du jour depuis... 80 ans, et toujours démenti depuis !) n'ont cessé de se renforcer, et de détricoter petit à petit les équilibres et principes initiaux : 1995, 2003, 2010, 2013, 2023... autant de mouvements, pour ne citer que les derniers, qui ont limité les reculs dans les diverses branches de la « Sécu », mais n'ont pas permis d'inverser la tendance, le discours de son « trou », puis de sa « dette abyssale » ayant à chaque fois masqué la réalité du problème de financement (et non de dépenses) de la Sécurité sociale. Les employeurs n'ont eu de cesse de trouver mille prétextes pour réduire leur part de cotisations, les transférant de plus en plus à la charge de l'État : les débats de cet automne sur la fiscalité en ont montré l'actualité... et la voracité des plus riches et des grands patrons !

Mais 2026 sera aussi l'année de mise en place du cadeau empoisonné pour la Sécurité sociale que représente la Protection Sociale Complémentaire (PSC), extension à la Fonction publique de la loi Travail et de l'ANI, voulue par un certain E. Macron, déjà aux manettes en 2016. Si elle représente bien une participation de notre ministère à la prise en charge des frais de santé, elle acte aussi un éloignement de notre ambition ; un découplage entre santé et prévoyance<sup>1</sup>, et une rupture de solidarité financière entre actif-ives et retraité-es.

Un anniversaire que le SNES et la FSU entendent donc célébrer à leur manière : combative, pour reconquérir et étendre les principes du CNR ! le SNES se tiendra aux côtés des collègues pour les opérations d'affiliation à la PSC en janvier... tout en continuant à revendiquer le « 100 % Sécu », remboursement à 100 % des soins prescrits par une Sécurité sociale étendue et unifiée, donc plus efficace et moins coûteuse.

Pierre Priouret

secrétaire général SNES-FSU Toulouse

<sup>1</sup> par exemple, prise en charge des 50 % de salaires non versés durant les congés maladie de plus de 3 mois...

## La laïcité, un principe mis à mal par le financement du prosélytisme religieux et du séparatisme social

Nous célébrons en cette année 2025 les 120 ans de la loi du 9 décembre 1905 qui a instauré la séparation des Églises et de l'État et avec elle, mis en place une conception de la laïcité qui, depuis la constitution de 1946, est devenue un principe à valeur constitutionnelle.

En renvoyant, par cette séparation, les religions dans la sphère du privé, cette loi n'avait pas vocation à stigmatiser le religieux (c'est d'ailleurs tout le sens de la réaffirmation initiale de la « liberté de conscience » et du fait que la République « garantit le libre exercice des cultes »), mais à instaurer une neutralité de l'État, c'est-à-dire le principe d'une « égalité de tous devant la loi sans distinction de religion ». La laïcité n'est donc qu'une déclinaison de l'égalité comme en témoigne le contexte de cette formulation : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances » (Constitution de 1958).

L'école publique est évidemment au cœur du projet social laïque et ce n'est pas pour rien qu'elle est ainsi mentionnée dès le préambule

de la constitution de 1946 comme un « devoir de l'État » : ce devoir de l'école est en fait celui de donner les moyens intellectuels de l'émancipation, par l'accès à des savoirs divers, par la construction d'un esprit critique, par l'ouverture culturelle qui permet l'acceptation de l'autre... Et par tout cela de créer du commun, par-delà les origines, les convictions philosophiques, religieuses, politiques.

Mais, plus d'un siècle après la mise en place de ses fondements, force est de constater que la laïcité « à la française » reste attaquée et mise à mal, et notamment via l'école.

Il y a évidemment les attaques prosélytiques et les remises en cause par des forces réactionnaires de toutes obédiences (on a pu le voir tout récemment avec la question de l'EVARS) ; il y a évidemment aussi la dérive de la stigmatisation permanente avec la volonté caricaturale de laïciser l'espace public pour cibler en fait une religion.

Mais il y a aussi le détournement de l'argent public vers l'enseignement privé : alors même que celui-ci est identifié comme relevant d'une forme de séparatisme par son refus de la mixité sociale, tout comme pour ses tentatives

nombreuses pour s'affranchir de certains programmes ou de certaines règles, alors même que sont dénoncés de nombreux discours prosélytes problématiques, l'enseignement privé continue de bénéficier d'un traitement spécifique bien éloigné du principe laïque.

Ainsi, quand une collectivité territoriale (comme le CD 12 ou la Région Occitanie) fait le choix de financer – au-delà des obligations légales – des établissements privés, cette collectivité cautionne le travail de sape du principe de laïcité : tout simplement parce qu'elle donne des moyens publics à des établissements dont l'existence même est dictée par le refus de s'inscrire dans le commun et par la volonté de répondre aux intérêts privés.

Cet anniversaire est une occasion de plus pour le SNES-FSU de réaffirmer qu'« il est plus que jamais nécessaire de faire société, [et que pour cela] l'école publique laïque doit recevoir les moyens de ses ambitions civiques et intellectuelles » (communiqué du collectif pour une école laïque).

Sylvain Lagarde

secrétaire académique

## Mobilisations pour les salaires, les retraites, les services publics le 2 décembre



Foix



Tarbes



Rodez



Cahors

## EDITORIAL

### Au milieu du gué

L'été, puis l'automne, ont montré, par des mobilisations de forme parfois diverses, que le pays n'est pas prêt à laisser le rouleau-compresseur libéral s'imposer sans résister.

Que ce soit sur les questions environnementales, fiscales, ou de protection sociale, la fuite en avant vers un monde de plus en plus libéralisé et de plus en plus invivable ne s'impose plus comme la seule voie possible. La pétition, la manifestation, la grève et l'action sous toutes ses formes ont montré que les salarié·es, actives comme retraité·es, n'acceptent pas ce monde présenté comme inéluctable, dans lequel une infime minorité de privilégiés dicte sa loi, et où les Services publics essentiels se résumerait à l'Armée, la Police, la Justice, renonçant à la Santé, l'Éducation, la protection de l'Environnement, au bénéfice de toutes et tous, ou détournant de plus en plus visiblement une partie de leurs budgets vers le financement de systèmes ségrégatifs et à deux vitesses.

Le financement, sur fonds publics, de ces formes de séparatismes est insupportable, et le SNES et la FSU le disent depuis longtemps. Il met en péril l'École à laquelle nous croyons, et paupérisé, précarise nos métiers, au détriment des personnels que nous sommes, qui la servent au quotidien avec engagement et conviction. L'assèchement des finances publiques par le refus obstiné de la recherche de financements nouveaux, pourtant à portée de main, réduit le pouvoir d'achat, dégrade toujours plus les conditions et la charge de travail dans nos établissements. La déqualification menace désormais directement nos métiers, que ce soit par les évolutions de la formation initiale, des pratiques professionnelles et des contenus d'enseignement imposés ou de la pénétration de l'IA largement encouragée par le ministère.

Les débats parlementaires de cet automne n'ont jamais été aussi éclairants depuis longtemps sur les enjeux budgétaires et fiscaux, sur ceux de la protection sociale et des retraites. Jamais aussi éclairants également sur les faux-semblants de l'extrême-droite et ses mensonges aux salarié·es et retraité·es, tandis qu'elle devient peu à peu le dernier refuge de celles et ceux qui refusent le partage des richesses: ses parlementaires n'ont voté aucune des mesures de justice sociale, ou dans l'intérêt des salarié·es.

Les mobilisations de cet été et de cet automne ont pourtant mis en lumière les possibilités de ruptures fondamentales qui s'offrent au pays pour ses Services publics, qui en sont une spécificité forte, enviée par de nombreux pays à travers le monde: la question n'est plus tant de savoir si nos exigences revendicatives peuvent être financées - elles le sont! -, mais comment les imposer.

Malgré des mobilisations à l'évidence en deçà du rapport de force nécessaire pour les concrétiser immédiatement, nos idées gagnent du terrain, nos combats portent dans le débat public les alternatives qui permettront de déjouer les plus sombres pronostics: à nous de continuer à les faire vivre collectivement dans nos luttes, dans le rassemblement le plus large de la profession, pour le Second degré, pour ses personnels et pour chacune et chacun d'entre nous.

Ensemble et nombreux·ses, nous pouvons beaucoup, soyons-en convaincu·es!

Pierre Priouret  
secrétaire général SNES-FSU Toulouse

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

novembre — décembre 2025 — n° 402

Public-Imprim' Midi-Pyrénées — Tél. 05 61 44 11 12



Bulletin syndical  
**snes**  
E.S.U.

# Mutations

## Mouvement INTER : bilan de l'accompagnement et recours éventuels

### Mutations 2026



**Ne restez pas seul·e face à l'administration**

**Le SNES-FSU est à vos côtés !**



Les résultats du mouvement INTER seront diffusés le **mercredi 11 mars**.

En cas d'insatisfaction, vous aurez la possibilité de formuler un recours via la plateforme Colibris en mandatant la FSU pour suivre votre dossier. Avant de faire toute démarche, nous contacter en écrivant à [emploi@snes.edu](mailto:emploi@snes.edu). Les militantes du SNES-FSU seront présentes pour vous accompagner dans la formulation du courrier de recours qui doit comprendre des éléments réglementaires.

**Pour information : 25% des recours à l'INTER en 2025 défendus par la FSU ont obtenu gain de cause.**

*Hélène Tressens, Laureline Buzin,*

*Floréal Hemery, Solène Corbara*

*secteur Carrières du SNES-FSU Toulouse*

Les militantes du SNES-FSU, grâce à leur expertise reconnue dans les règles et les mécanismes de mutations, ont pu conseiller 95 adhérent·es (!) lors d'entretiens téléphoniques de 30 minutes. Et c'est sans compter tous les mails et appels téléphoniques traités lors de la « perm' » tenue chaque jour par deux militantes.

A compter du **14 janvier**, le rectorat va afficher le barème retenu. Il est impératif de se connecter sur SIAM pour consulter le barème et en faire une capture d'écran. **Si désaccord avec le barème affiché, il faut le contester avant le 28 janvier via Colibris.** Prendre contact avec le SNES-FSU qui vous conseillera : [mutations@toulouse.snes.edu](mailto:mutations@toulouse.snes.edu)

## Mouvement INTRA à venir

Le serveur pour formuler les vœux pour le mouvement INTRA ouvrira courant mars après les résultats de l'INTER prévus le **11 mars**.

Le SNES-FSU sera là pour vous renseigner :

- Des rendez-vous téléphoniques réservés aux syndiqué·es seront mis en place.
- Un stage est prévu le **mardi 17 mars** pour les stagiaires et une visio sera programmée pour les personnels déjà titulaires de l'académie (date à déterminer).

Pour nous contacter : [mutations@toulouse.snes.edu](mailto:mutations@toulouse.snes.edu)

Permanence téléphonique : 0561343851



*Hélène Tressens, Laureline Buzin,*

*Floréal Hemery, Solène Corbara*

*secteur Carrières SNES-FSU Toulouse*

## Bilan des mutations 2025 : un mouvement bloqué

► **Au mouvement INTRA 2025**, on observe encore une diminution du nombre de postes offerts au mouvement (1092 en 2023; 1047 en 2024 et 1003 en 2025), un nombre identique de mesures de carte scolaire (50), et une diminution du nombre de demandeur-euses (-25 % en 3 ans!). Par ailleurs 110 postes définitifs ont été neutralisés pour accueillir des stagiaires (134 en 2024).

► **Les postes spécifiques académiques (SPEA)** ne sont pas non plus couverts en totalité. 131 d'entre eux demeurent vacants (soit un taux de couverture de 89 %), ce qui témoigne bien du manque d'enseignant-es lié à la perte d'attractivité de la profession. Nous affirmons la nécessité de limiter le nombre de postes spécifiques, contrairement à la politique ministérielle qui encourage leur création... sans les pourvoir!

► **Les demandes d'affectations dérogatoires** restent élevées témoignant des difficultés des collègues se retrouvant loin de chez eux ou confronté-es à des situations de santé.

► **Le nombre de TZR après mouvement** est encore en chute libre (— 29 % depuis 2022). On peut s'attendre cette année encore à des difficultés sur les remplacements et sur les couvertures de postes ou de BMP.

*Hélène Tressens, Laureline Buzin,  
Floréal Hemery, Solène Corbara  
secteur Carrières SNES-FSU Toulouse*

### Mutations inter Le SNES-FSU vous accompagne !

- affichage et vérification des barèmes dans SIAM du 14 janvier au 29 janvier 2026
- le 28 janvier 2026 : date limite de contestation via COLIBRIS

Contactez le SNES-FSU !



## Bilan des promotions 2025

**Accélération de carrière:** en classe normale les collègues avancent au même rythme sauf pour le passage aux échelons 7 et 9 où 30 % des collègues promouvables bénéficient d'une accélération de promotion d'un an. Celle-ci découle de l'appréciation finale de leur rendez-vous de carrière.

**Hors classe :** les promotions se font en fonction du barème découlant de l'appréciation du 3ème rendez-vous de carrière et de l'ancienneté dans le tableau d'avancement. Les promotions s'effectuent toujours plus tôt (majoritairement au 10ème échelon), grâce au barème obtenu par le SNES-FSU suite à l'accord PPCR. L'augmentation du nombre de promotions a permis de promouvoir presque tous-tes les collègues au 11<sup>e</sup> échelon. Aucun-e agente au 9<sup>e</sup> échelon n'a été promu-e.

**Après le 3ème rendez-vous de carrière, pour éviter une promotion très retardée, contactez le SNES-FSU pour apprécier les possibilités de contestation de l'appréciation recteur si elle est notée « à consolider ».**

**Classe Exceptionnelle :** le ministère a maintenu, malgré l'opposition unanime de toutes les OS, un système opaque, à la seule main des IPR et cheffes d'établissements, sans recours possible. En effet ceux-ci formulent chacun un avis parmi les 3 suivants : « très favorable », « favorable », « défavorable ». En 2025, pour espérer être promu-e il fallait avoir 2 avis « très favorable ».

**Depuis 2 ans, il n'y a plus de barrage chez les certifié-es pour accéder à la « hors échelle A » ou 5<sup>e</sup> échelon, et c'est une victoire du SNES-FSU.** Dès lors qu'on est au 4ème échelon de la classe exceptionnelle avec 3 ans d'ancienneté le passage est automatique. C'est un gain très appréciable avant de partir en retraite (possibilité d'atteindre l'indice 977).

Le SNES-FSU se félicite du respect des équilibres des promotions entre les femmes et les hommes.

Des infos plus détaillées sur notre site (âge, ancienneté et barème de promotion).

Scanner le QR code ci-dessus.

*Hélène Tressens, Floréal Hemery,  
Laureline Buzin, Solène Corbara  
Secteur Carrières Snes-Fsu Toulouse.*

## Non-titulaires enseignant·es, CPE, PsyEN

### Un protocole de gestion qui évolue, des problèmes qui demeurent

Le Comité Social d'Administration académique (CSA-a) de novembre a examiné le projet d'évolution du protocole de gestion académique des contractuel·les enseignant·es du Second degré, CPE et PsyEN.

Le rectorat a souhaité ne retoucher que son volet « accueil, accompagnement et formation », loin des demandes d'évolutions que porte sans relâche le SNES-FSU. En premier lieu, la revvalorisation des rémunérations des contractuel·les les plus expérimentées — oublié·es de la revvalorisation indiciaire obtenue depuis 2 rentrées — et une meilleure prise en charge des frais de déplacement en cas d'affectation éloignée entre deux établissements d'exercice. En second lieu, la déconnexion maximale entre évaluation et évolution de la rémunération, dans l'esprit du cadre national qui prévoit des progressions indiciaires tous les 3 ans, sauf opposition clairement justifiée lors de l'évaluation triennale. Enfin, la question des affectations des contractuel·les, qui doit être retravaillée pour articuler, conformément à la réglementation et aux différents cadres d'emploi des personnels, la couverture des postes, les

souhaits des personnels, et la priorité d'affectation des titulaires. Le compte n'y est donc pas pour le SNES-FSU.

Le rectorat va déployer un plan de formation des contractuel·les nouvellement recruté·es, en leur proposant désormais un plan de formation obligatoire sur deux ans, en deux volets : formation transversale (connaissance du système éducatif, posture professionnelle, numérique éducatif, harcèlement et égalité filles-garçons, valeurs de la République... pour un total de 36h) et formation disciplinaire (36h), sous la responsabilité des corps d'inspection, dans le cadre du PRAF. Le SNES-FSU a pointé les problèmes que pose la situation des contractuel·les, qui ne sont pas nécessairement sous contrat pendant 2 ans, et dénoncé par avance les pressions qui s'exerceraient pour les contraindre à suivre ces formations pendant les vacances : rappelons que les contractuel·les exerçant leur mission dans les mêmes cadres d'emploi que les titulaires, leur volontariat est requis pour des formations durant les vacances scolaires (au

maximum 5 jours par an, et avec indemnisation financière). Il a fait retirer des contrats les mentions qui ne respectaient pas ce principe. Le SNES-FSU exige par ailleurs un renforcement de la préparation des concours internes pour les contractuel·les, afin de leur permettre de les préparer dans les meilleures conditions possibles en vue d'une titularisation, qui reste notre objectif syndical prioritaire alors que les viviers de candidates, insuffisants du fait de la crise de recrutement, fournissent au ministère le prétexte à ne pas créer de postes.

Le protocole prévoit enfin un accompagnement à la prise de poste des contractuel·les qui bénéficieront désormais d'un accueil matériel et pédagogique dans les établissements. Des collègues volontaires, rémunéré·es dans des conditions qui restent à préciser et pouvant bénéficier d'une formation spécifique à cette mission, pourront être sollicité·es par les IPR dans ce cadre pour assurer un rôle de tuteur·rice.

*Pierre Priouret,  
élu SNES-FSU en CSA-a*

## Non-titulaires : des droits, des devoirs, des revendications à faire vivre et concrétiser

Le 7 novembre 2025, le SNES-FSU, le SNUEP-FSU et le SNEP-FSU ont organisé une journée de formation centrée sur les droits et devoirs des non-titulaires.

L'objectif de ce stage syndical académique était avant tout de donner aux personnels précaires de l'enseignement public, souvent malmené·es par l'administration, les outils pour se défendre. Le premier de ces outils est la connaissance de ces droits et de ces devoirs. Vient ensuite la construction de revendications collectives pour faire évoluer ces droits et enfin la mobilisation pour faire aboutir ces revendications. 70 participant·es de tous horizons ont fait le déplacement : syndiqué·es et non syndiqué·es, enseignant·es de collège, de lycées généraux et technologiques, de lycées professionnels, de toutes matières : Lettres, Sciences, Langues, Histoire-Géographie, enseignements technologiques, Documentation, EPS...

Les thèmes abordés étaient en prise directe avec la réalité du terrain. Un découpage en quatre parties a permis de balayer les sujets correspondant aux préoccupations premières des non-titulaires :

- une 1ère partie était consacrée aux contrats et à la rémunération (CDD, renouvellement de contrats, indemnité de fin de contrat, droit à l'ARE, CDI, salaire, indemnités, avancement...) ;
- une 2ème partie était axée sur les droits et devoirs pour les enseignant·es (obligation de service, congés, autorisations d'absence...) ;
- dans la 3ème partie ont été abordées les conditions de travail et présentés les outils à disposition pour alerter sur des conditions dégradées ;
- la 4ème partie traitait du droit syndical qui permet notamment à chacun·e d'assister à 12 jours de formation syndicale par an, de la CCP (Commission Consultative Paritaire), de son rôle, de la possibilité de la saisir en tant qu'agent·e non-titulaire.

Ce fut une formation très vivante et dynamique, les collègues présent·es ayant nourri les échanges par leurs témoignages et des questions précises et intéressantes.

Après cette formation intense et riche en échanges, le SNES-FSU continuera d'allier défense individuelle des personnels et défense collective. Il portera des revendications ambitieuses dans les instances et par des actions collectives. Il demande notamment un avancement déconnecté de l'évaluation, une formation continue adossée à la recherche et dispensée sur le temps de travail, la reconnaissance de l'expérience par la rémunération et la mise en place d'un plan de titularisation pour mettre fin à la précarité dans l'éducation.

*Agnès Akielewicz,  
Hélène Galichet, Mehdi Tchina  
secteur Non-Titulaires*

## Nouveau cadre de gestion pour les AED: un sujet à suivre !

Les représentant·es du SNES-FSU Toulouse ont participé ce vendredi 28 novembre à un groupe de travail concernant les personnels AED. Pouvoir évoquer la situation des AED au niveau académique est en fait à la fois une bonne nouvelle... et une mauvaise nouvelle : une bonne nouvelle, parce que le SNES-FSU revendique depuis plusieurs années des négociations pour améliorer la situation des AED tant au plan salarial, que des conditions de travail, ou de la mobilité ; une mauvaise nouvelle, parce que les discussions ouvertes sont la conséquence de la publication au niveau national d'un nouveau cadre de gestion, qui porte assez mal son nom dans la mesure où ce « cadre » renvoie en pratique aux académies la responsabilité de définir une grille de rémunération pour les AED en CDI, dont le nombre augmente désormais régulièrement depuis 3 ans. Autrement dit, parce que c'est un « cadre » qui laisse la porte ouverte à de grandes inégalités d'une académie à l'autre.

Les échanges ont essentiellement porté sur la proposition rectoriale de grille d'avancement sur un rythme unique triennal, mais dépendant d'une évaluation

positive (cette évaluation étant fondée sur une grille permettant de conduire l'entretien professionnel dans le cadre du référentiel AED).

Le SNES-FSU a défendu le principe d'une déconnexion entre évaluation et avancement dans la grille de salaire (sauf en cas de dysfonctionnement majeur objectivé). Cette déconnexion est d'autant plus justifiée que l'avancement risque fortement, vus les faibles niveaux de rémunération, d'être vite annulé par les effets cumulés de l'inflation sur le pouvoir d'achat.

Au-delà de cette question, le SNES-FSU a ainsi demandé :

- un avancement sur la grille salariale plus rapide pour les 4 premiers niveaux de rémunération (1 an, 1 an, 2 ans, 2 ans) que celui proposé par le rectorat (avancement tous les trois ans) ;
- une grille avec des indices plus élevés que celle retenue par le rectorat avec un indice initial bien trop bas et une évolution indiciaire bien trop faible ;
- l'effet rétroactif de l'avancement pour les AED étant depuis plus de 3 ans en CDI.

Rappelons que le SNES-FSU revendique pour l'ensemble des AED en CDD et en CDI :

- un temps de travail hebdomadaire de 24h pour 1850 euros net par mois ;
- des contrats à minima de 3 ans pour les AED en CDD ;
- et une amélioration des conditions de travail.

Ce groupe de travail a été l'occasion d'ouvrir la perspective d'un nouveau groupe de travail, les sujets ne manquant pas :

- procédure de Cdisation des AED que nous considérons trop arbitraire aujourd'hui ;
- mobilité des AED en CDI, quasi-inexistante aujourd'hui ;
- problème du remplacement des AED.

Un stage syndical destiné aux AED sera organisé par le SNES-FSU académique et aura lieu à Toulouse le **mardi 17 Février 2026**.

*Agnès Akieliewiez, Hélène Galichet  
secteur AED-AESH*

*Sylvain Lagarde,  
secrétaire académique*



## Création d'un corps d'AESH : une semaine de mobilisation intersyndicale pour répondre aux besoins

« L'intersyndicale [a appelé] l'ensemble des AESH et des personnels de l'éducation à se mobiliser dans les départements pendant la semaine du 15 au 19 décembre, et plus particulièrement le 16 décembre, jour du Comité Social d'Administration ministériel consacré au budget. »

En effet, ces personnels exercent leur métier avec professionnalisme et sont devenu·es un maillon essentiel permettant l'inclusion d'élèves en situation de handicap. Le métier d'AESH est une profession à part entière, et les missions pérennes qu'ils et elles exercent ne font pas débat sur leur nécessité. Dès lors, l'intersyndicale a initié une campagne pour que soit enfin mise à l'ordre du jour l'obtention d'un corps de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH, avec une pétition qui a recueilli à ce jour plus de 83 000 signataires, ce qui démontre le soutien total de toute la communauté éducative et au-delà

pour les AESH » (extraits du communiqué intersyndical FSU, SE-UNSA, CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, CGT Educ'action, SNALC et SUD éducation).

Au niveau national, ce sont plus de 45 000 élèves en situation de handicap qui n'avaient pas d'accompagnement à la rentrée 2025. Et la réponse budgétaire est très (très) loin d'être à la hauteur avec seulement 1200 postes d'AESH prévus au budget national 2026. Au niveau académique, au 30 septembre 2025, c'était 260 ETP (Équivalent Temps Plein) qui étaient encore en cours de recrutement, dont plus de 180 sur le département de la Haute-Garonne, signe de l'incapacité de coller aux besoins.

Mais pour recruter, tout l'enjeu demeure celui de l'attractivité et de la reconnaissance : avec des contrats pour lesquels le temps partiel imposé est largement la norme, une rémunération indécente, des conditions

de travail dégradées et une mutualisation trop souvent de mise, ce qui fait perdre sens et efficacité à l'accompagnement, c'est la précarité qui domine, une précarité incompatible avec une inclusion ambitieuse.

C'est tout le sens du combat du SNES-FSU pour que le métier d'AESH soit reconnu à sa juste valeur. Au SNES-FSU, nous demandons, au-delà de la revendication d'un statut de fonctionnaire et d'une rémunération plus juste pour les AESH :

- la création d'un diplôme qui doit venir sanctionner leur formation,
- la prise en compte de la pénibilité du travail des AESH.

*Agnès Akieliewiez, Hélène Galichet  
secteur AED-AESH*

*Sylvain Lagarde,  
secrétaire académique*

## 22 et 25 novembre dans l'Académie de Toulouse : toutes et tous mobilisé·es contre les violences sexuelles et sexistes au travail

Partout dans l'Académie, les journées du 22 novembre et du 25 novembre ont été un moment fort et revendicatif pour exiger de vivre dans un monde débarrassé de toutes les violences sexistes et sexuelles. La FSU, engagée dans des collectifs féministes, était mobilisée pour dénoncer ces violences, exiger un budget de progrès social qui mette en place une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles et sexistes et un investissement annuel de 2,6 milliards d'euros pour la mettre en œuvre.

Les violences sexuelles et sexistes continuent de survenir dans tous les espaces : la famille, sur nos lieux de travail et d'étude, dans tous les milieux socio-culturels... En France, c'est encore plus d'un féminicide tous les trois jours qui est commis par un conjoint ou un ex-conjoint. Le nombre de femmes victimes de violences et d'enfants covictimes ne diminue pas, tout comme les viols ou les tentatives de viols.



Parce que ces violences se produisent aussi sur le lieu de travail mais aussi parce qu'elles sont structurellement produites par des hommes qui se croient autorisés à les commettre (97 % des violences sont produites par des hommes), la lutte contre les violences sexuelles et sexistes est un combat syndical. Le SNES-FSU, pleinement engagé dans la mise en œuvre d'un « Plan d'Actions académique en faveur de l'égalité professionnelle » est force de propositions afin que l'Académie de Toulouse fasse en sorte que la « cellule d'écoute » mise en place pour les agent·es

victimes de violences soit pleinement efficace. Arraché par la FSU en 2023, ce dispositif de traitement des signalements de « VDHAS », c'est-à-dire des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes ([stop-violences-internes@ac-toulouse.fr](http://stop-violences-internes@ac-toulouse.fr)), est saisi majoritairement pour des faits de harcèlement et encore trop méconnu des agentes qui subissent des violences sexuelles et sexistes. Or, parmi les représentantes des personnels, des référent·es « VDHAS » ont été élue·s dans toutes les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail de l'académie (F3SCT : ex-CHSCT), afin qu'elles et ils interviennent auprès de l'employeur pour qu'il assume ses responsabilités et fasse cesser ces violences. C'est tout l'engagement des représentant·es de la FSU dans ces instances, pour gagner des mesures concrètes en faveur du progrès et de l'égalité professionnelle.

*Perrine Simonutti,  
membre de la F3SCT académique*

## Le « Plan Académique d'Actions en faveur de l'égalité professionnelle » : doit-on y croire ?

Le « Plan d'Actions académique en faveur de l'égalité professionnelle » a été présenté en CSA-a le 25 novembre. Négocié au cours de groupes de travail où la FSU a été la seule à être présente chaque fois en nombre, ce plan fait craindre cependant un simple affichage peu engageant pour le rectorat... Qu'en est-il réellement ? Le MEN, doit, comme tous les autres ministères de la Fonction publique, mettre en œuvre une politique de réduction des inégalités femmes/hommes et ce « plan » doit être révisé tous les 3 ans. Si le précédent avait permis l'instauration d'un dispositif de traitement des VDHAS, ce nouveau avait le mérite de rajouter deux sujets concernant la santé des femmes et l'articulation vie professionnelle / vie privée. Alors que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont encore en moyenne de 300 euros par mois, la FSU a bataillé pour obtenir des indicateurs et un bilan sexué concernant les rémunérations indemnitaires

(IMP, Pacte...) mais aussi les HSA. Le Rectorat s'est engagé à faire paraître ces données dans le RSU (rapport social unique). Afin de lutter contre les mécanismes de discrimination liés au genre (promotions, postes spécifiques...), le Rectorat s'est aussi engagé à fournir des indicateurs concernant les taux de promotion des agentes à temps partiel ou de retour de congés familiaux. Le traitement des VSS par le dispositif « stop violences » reste un angle mort : la FSU a demandé à ce qu'un bilan soit présenté dans le RSU concernant les suites données, le temps moyen de traitement, le nombre de CAPA liées aux VSS... La FSU a demandé une formation et une sensibilisation des encadrantes à ce type de risque, de façon à ce qu'il soit évalué dans le DUERP\*. Le débat sur l'articulation vie professionnelle / vie privée a été l'occasion de demander la mise en œuvre effective de droits pour toutes et tous : droit à la déconnexion, reconnaissance du travail invisible, droit

aux congés parentaux... Concernant la santé des femmes, la FSU a obtenu à ce que les risques spécifiques auxquels sont exposées les femmes soient intégrées dans le DUERP. Mais encore faut-il qu'ils soient reconnus... dans une académie qui persiste à n'avoir recruté qu'un seul médecin du travail pour 50 000 personnels ! La question des moyens effectifs reste donc le sujet majeur, puisque le Rectorat de Toulouse fait le choix de ne créer aucun poste de référente égalité pro, contrairement à d'autres académies comme Lille. La mise en œuvre effective d'actions contre les inégalités doit donc pleinement prendre place dans le contexte qui est le nôtre de lutte pour un budget de progrès social.

*\*Document unique d'évaluation des risques professionnels : document présent sur chaque unité de travail, qui vise à faire de la prévention.*

*Perrine Simonutti,  
membre de la F3SCT académique*

## QUAND ?



Entrée en vigueur le **1er mai 2026**  
Parcours d'affiliation à réaliser **pour tous.tes de début janvier à début février (zone C)**  
Consulter régulièrement sa **messagerie académique** dès début janvier  
Courriel de la MGEN : je dispose alors de **21 jours** pour réaliser le parcours d'affiliation

**Si je ne suis pas déjà adhérent.e à la MGEN**

**je dois me rapprocher de mon opérateur actuel pour connaître les modalités de résiliation de mon contrat**

- Pour **TOUS** les agent.es en activité (professeur.es, CPE, PsyEN, titulaires comme contractuel.les, AESH, AED)
- Et pour les retraité.es ? pas de prise en charge employeur, un an pour choisir ou pas d'adhérer au contrat collectif
- Et pour les ayants-droits ? oui (conjoint.e, enfants, ...)

**Si je ne suis pas déjà adhérent.e à la MGEN**  
**je dois me rapprocher de mon opérateur actuel pour connaître les modalités de résiliation de mon contrat**

*C'est quoi la*

**PSC\***

**SANTÉ**

**PRÉVOYANCE**  
(remboursement des soins)  
⚠ Découplage

**SOCLE**  
(participation employeur 7€)

**Options**  
(prélèvement sur salaire)  
+ forfait de 15€

**Garanties**  
→ obseques, dépendance

**Prestataire retenu : MGEN-CNP**  
seul prestataire

**Il faut en faire la demande !**

**POUR QUI ?**  
? **OUTILS**

- Le SNES vous accompagne :**
- simulateur de cotisation en ligne
  - plus d'informations sur le site [www.snes.edu](http://www.snes.edu) rubrique "ma carrière / protection sociale"

**Le SNES-FSU revendique :**

- La FSU n'a pas approuvé le projet d'ordonnance relative à la Fonction Publique lors du Conseil commun de la Fonction publique du 18 janvier 2021.
- La FSU n'a pas voté pour l'attribution du marché à la MGEN.
- La FSU s'est opposée à l'obligation d'adhésion à un contrat choisi par l'employeur.

**Le SNES et la FSU restent mobilisés pour défendre la Sécu et travaillent à mettre en échec le projet politique libéral qui consiste, par cette réforme, à créer un système de protection sociale marchand et lucratif visant à faciliter le démantèlement de la sécurité sociale.**



- la prise en charge à 100% par la Sécu des soins prescrits et, en attendant, le libre choix de la mutuelle,
- un allègement des cotisations pour les plus basses rémunérations et les enfants,
- le re-couplage des volets santé et prévoyance pour que toutes et tous soient couvert.es par la compensation de la perte de salaire en cas d'arrêt de travail long et en cas d'invalidité,
- la remise à plat de la situation des retraité.es.

# Formation syndicale

## Stage syndical dans le Tarn : « Agir en établissement »

Le 10 novembre, une vingtaine de collègues issus-es de quatorze établissements a assisté au stage « Agir en établissement », organisé par la section départementale SNES-FSU du Tarn. Des collègues S1 d'établissement ou élu-es en CA étaient présent-es. À l'issue d'une brève introduction présentant la structure et le fonctionnement du SNES-FSU ainsi que quelques précisions sur le fonctionnement de la section dans notre département, ce stage avait pour but principal de donner un éclairage sur les réalités des établissements scolaires aujourd'hui, la façon dont ils sont dirigés et les leviers d'action mobilisables dans ce contexte, tout en ouvrant un espace d'échange et de partage d'expériences entre collègues de différents établissements d'un même département.

Dans un premier temps, il semblait nécessaire de préciser le contexte dans lequel nous évoluons au sein des établissements scolaires, où les méthodes de management venues du secteur privé s'imposent petit à petit (Nouveau Management Public) et reposent principalement sur une gestion basée sur des objectifs et des indicateurs, la mise en concurrence (qui passe par une individualisation des responsabilités), le primat de la performance (pilotage par les évaluations), le tout orchestré par une gestion verticale venant de la hiérarchie et notamment des cheffes d'établissement. En réaction à cela, les échanges ont fait apparaître les effets que produit le Nouveau Management Public : épuisement et souffrance au travail, perte de sens, isolement...



C'est donc à partir de cet état des lieux surplombant que la réflexion s'est orientée sur les possibilités d'actions en établissement, où la création d'un collectif syndical fort fait sens pour agir et résister au NMP, « nouvel instrument de soumission des travailleurs », comme le qualifie la sociologue Danielle Linhart. Nous avons alors évoqué les droits syndicaux et l'importance de les faire vivre grâce à la diffusion régulière de documents et de publications syndicales mais également à travers la tenue d'heures mensuelles d'information syndicale qui permettent la diffusion d'informations et qui sont, en outre, des moments propices à de nombreux échanges contribuant à entretenir la cohésion tout comme les stages syndicaux.

Le dernier point abordé concernait le conseil d'administration : constitution d'une liste, rôle des élu-es, différents types de CA, commissions, rédaction de motions. Les collègues ont pu poser des questions et échanger sur leur rôle dans les instances et les revendications qui peuvent y être portées.

Cette demi-journée de stage a été appréciée par les collègues qui ont fait part de leur souhait de pouvoir poursuivre la réflexion et les échanges lors d'une nouvelle journée de stage, que l'on espère organiser prochainement.

*Christine Avellana, Laureline Buzin,  
Benoît Foucambert et Hélène Galicher  
SNES-FSU 81*

## Stage syndical dans le Lot: un rendez-vous réussi !



Au collège de Gramat s'est tenue une formation intitulée « Faire face au management public dans les établissements scolaires », animée par Marc Hennetier, du secteur Politique scolaire – Laïcité du SNES-FSU.

Ce thème, portant sur les pratiques managériales de nos cheffes d'établissement, a interpellé une quarantaine de collègues du Lot sensibles à cette question. Preuve, s'il en fallait, que le sujet est bien d'actualité !

Inspiré du monde anglo-saxon, le « nouveau management » s'est d'abord diffusé dans les entreprises. Depuis plusieurs années, il a progressivement envahi la sphère des services publics, où l'on retrouve ses principales composantes dans ce que l'on a appelé le « Nouveau Management Public », déployé par étapes successives depuis une quinzaine d'années.

Les axes développés, non sans humour, ont parlé à tous-tes les participant-es: pression

sur les équipes, fracture des solidarités professionnelles, culture du résultat, accumulation d'injonctions et de tâches inutiles et répétitives, dénuées de sens au regard des métiers, relations difficiles et tensions accrues... Ces ingrédients se retrouvent désormais au cœur des « politiques RH » et continuent de provoquer sidération, difficultés, voire souffrance au travail, d'autant plus qu'ils proviennent d'un modèle dont le service public ne partage pas les valeurs.

Pour autant, aucun fatalisme n'a été de mise. La conclusion est qu'en maintenant le collectif, nous pourrons résister; mais également qu'en comprenant mieux ce qui se joue et les méthodes mises en œuvre par les hiérarchies à tous les niveaux, nous serons plus à même de faire face à ces pratiques. Les stages syndicaux, d'ailleurs, contribuent grandement à nous armer pour y résister. N'hésitez pas à vous inscrire aux prochains !

*Lise Haudry et Jérôme Tressens,  
SNES-FSU 46*

# FORMATION SYNDICALE

## 2025-26



**13**  
Janvier

**Agir en CA et comprendre la répartition de la DHG**

Toulouse

Intervenants : Aurélien Borot, Sylvain Lagarde

**23**  
Janvier

**Filles et mathématiques : l'équation impossible ?**

Toulouse

Intervenant.es : Marianne Blanchard, Pierre Priouret

**12**  
Février

**Femmes et syndicalisme : les luttes sociales d'hier à aujourd'hui**

Toulouse

Intervenantes : Mathilde Larrère, Sigrid Gérardin

**2**  
Avril

**Les transformations du métier d'enseignant**

Toulouse

Intervenant : Pierre Priouret

**21**  
Mai

**Est-il possible d'augmenter les salaires des personnels de l'EN ?**

Toulouse

Intervenants : Laurent Tramoni, Grégory Frackowiak

**2**  
Juin

**Décrypter et combattre les mécanismes de l'Extrême-droite**

Toulouse

Intervenants : Ugo Palheta, François Jandaud

Secteur Formation Syndicale / Perrine SIMONUTTI et Laure SOUBSOL  
[formation.syndicale@toulouse.snes.edu](mailto:formation.syndicale@toulouse.snes.edu)

# Formation syndicale

## Trois questions à Marc Hennetier

**1- Marc, tu es militant au secteur national « Politique scolaire » et animes souvent des stages sur le Conseil d'Administration. Est-ce qu'il est toujours possible d'agir collectivement en CA?**

Bien sûr! Le Conseil d'Administration est la seule instance élue dans un établissement, c'est un lieu d'information, de discussions et de débats entre l'administration, les usagers-ères et les personnels. Le rêve des managers qui nous dirigent est de faire de cette instance une simple chambre d'enregistrement. Pourtant, le CA a des compétences étendues relatives à l'autonomie de l'établissement. Voter des voeux avec les représentant-ès parents et élèves, s'opposer à une répartition de DHG, interroger les représentant-ès des collectivités sur des baisses de dotation, toutes ces actions renforcent les autres actions collectives dans et en dehors de l'établissement. Nous devons nous saisir collectivement de toutes ces occasions d'expressions et de luttes.

**2- Parfois, les collègues voient le "New Management public" comme un « rouleau**

compresseur ». Est-il encore possible d'y résister et comment?

Trop souvent, le NMP avance masqué. Derrière la volonté de rendre l'action publique plus efficace en donnant plus d'autonomie au local, c'est une entreprise systématique de destruction de nos métiers. Il est important de connaître les grandes caractéristiques du management telles que le recours aux indicateurs, la multiplication des réunions qui nous volent du temps, l'individualisation des relations hiérarchiques. Face à ces pratiques, il ne faut pas rester seule, mais re-construire, pas à pas, des collectifs sur le lieu de travail pour réfléchir et lutter ensemble. Les enseignantes et enseignants sont concepteurs de leur métier, de leurs pratiques professionnelles. C'est fortés de cette expertise qu'elles et ils peuvent résister au management public.

**3- Les stages syndicaux que tu as animés à Gramat et à Toulouse étaient remplis. D'après toi, que viennent y chercher les collègues?**

Le management et les réformes successives depuis plus de 15 ans font perdre le sens du métier. Venir à un stage syndical est un premier acte de résistance, pour rencontrer d'autres collègues, trouver des réponses, réfléchir collectivement sur le métier et redonner une boussole aux un-es et aux autres. Les stages syndicaux devraient être reconnus d'utilité publique!



## 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](mailto: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](mailto: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](mailto:aed-aesh@toulouse.SNES.edu)

Agrégé.es et certifié.es:  
[carrieres@toulouse.SNES.edu](mailto:carrieres@toulouse.SNES.edu)

**CPE:**

[cpe@toulouse.SNES.edu](mailto:cpe@toulouse.SNES.edu)

Non-titulaires enseignants:

[nontitu@toulouse.SNES.edu](mailto:nontitu@toulouse.SNES.edu)

Stagiaires et

Etudiants-contractuels-alternants:

[stagiaires@toulouse.SNES.edu](mailto:stagiaires@toulouse.SNES.edu)

Retraités:

[enretraite@toulouse.SNES.edu](mailto:enretraite@toulouse.SNES.edu)

Psy-EN:

[psyen@toulouse.SNES.edu](mailto:psyen@toulouse.SNES.edu)

**Mutations / Affectations / TZR**

Pour toutes les questions concernant le mouvement: mutations, affectations, compléments de service...

[mutations@toulouse.SNES.edu](mailto:mutations@toulouse.SNES.edu)

**Site académique**

[www.toulouse.SNES.edu](http://www.toulouse.SNES.edu)