



## Déclaration liminaire de la FSU

### CSA académique du 9 juin 2026

Nous ne pouvons pas commencer sans revenir sur un événement tragique. La disparition de Lyhanna, victime dans le Gers d'un pédocriminel visé par de multiples signalements et plaintes, est l'ultime démonstration que notre système est défaillant vis-à-vis des violences faites aux femmes et aux enfants. 94 % des plaintes pour viols sont classées sans suite, la plupart du temps du fait de l'absence d'enquête. La France compte deux fois moins de juges et quatre fois moins de procureurs par habitant que la moyenne européenne. Depuis 2024, une loi intégrale est demandée par plus de 130 associations, syndicats et collectifs et 81 % des Français.es y sont favorables. Cette loi, déposée à l'Assemblée Nationale par une coalition de parlementaires, prévoit par exemple le dépistage systématique des violences auprès des enfants, un socle d'enquête minimal en cas de plainte, les ordonnances provisoires de protection immédiate de l'enfant et des juridictions spécialisées. Elle prévoit surtout des moyens supplémentaires pour la justice et la police pour mieux enquêter, protéger et juger contre les violences sexuelles et sexistes, avec un investissement annuel de 2,6 milliards d'euros. Chaque jour de plus qui passe sans loi intégrale est un affront au courage des victimes qui parlent et à celles qui ne sont malheureusement plus. Nous espérons que cet événement soit un véritable électrochoc à tous les niveaux, y compris dans notre académie afin que la réactivité soit exemplaire.

Il y a une dizaine de jours la France subissait une vague de chaleur intense, phénomène prévisible et récurrent depuis plusieurs années mais non anticipé par le gouvernement, qui a attendu 3 jours après le début de la vague de chaleur pour tenir une réunion interministérielle sur la gestion de ces épisodes. Cette année, comme depuis six ans, les personnels ont fait au mieux, en s'organisant seuls. Comme l'a montré la FSU, 77,6 % des collèges et des lycées ont relevé une température de plus de 30 degrés, dans de nombreuses écoles les températures ont atteint 35 degrés et 87,18 % des collèges et des lycées n'ont pas mis en place de mesures d'adaptation, alors même que le décret de 2025 oblige l'employeur à en prendre.

Le ministère a fini par publier un plan de gestion des vagues de chaleur qui pose enfin un cadre nécessaire mais la question de sa mise en œuvre reste posée. Pour les travaux de rénovation, il est fait référence au Fonds vert, alors même que ce dernier a été sabré par le gouvernement depuis trois ans, tombant même à moins d'un milliard d'euros dans le budget 2026. La FSU rappelle qu'il faudrait 4 à 5 milliards d'euros pendant 10 ans pour une rénovation énergétique du bâti scolaire. Il est temps de sortir du jeu de ping-pong entre État et collectivités sur le bâti : c'est bien par un plan de financement pluriannuel Etat-collectivités pour la rénovation, l'adaptation du bâti scolaire, ainsi que des équipements sportifs que nous pourrions sortir du bricolage institutionnalisé. Vous avez des responsabilités, Monsieur le Recteur, pour que des mesures soient prises dès aujourd'hui dans les écoles, les EPLE et services, dans les échanges avec les collectivités territoriales pour la mise en œuvre de mesures simples comme la végétalisation, l'installation de persiennes, l'emploi de peintures favorisant l'effet d'albédo, etc.

Par ailleurs, il est fort probable qu'une nouvelle vague de chaleur arrive d'ici la fin de l'année scolaire. La FSU exige que des réponses claires soient apportées dans les prochains jours : de nouvelles épreuves d'examens arrivent, de nombreuses anticipations sont nécessaires afin de ne pas reproduire ce que les élèves de bac pro ont vécu.

Les ministres passent, parlent tous du climat scolaire, mais toutes et tous oublient les AED, pourtant essentiels sur ce sujet. Pas de création d'emplois depuis 2 ans et à cette date, l'académie et donc les établissements n'ont toujours aucune information sur leur dotation en emplois d'AED pour la rentrée 2026. Et si nos lectures du PLF sont exactes, ce sont même 165 ETP d'AED qui seront supprimés à la rentrée au niveau national ! Pour la FSU c'est une nouvelle provocation au même titre que la suspension des discussions sur des grilles salariales sous couvert de ne pas « avoir les ressources pour abonder les académies ». Autrement dit, il n'y a pas de budget ! C'est inacceptable, les AED, tout comme les autres personnels, n'ont pas à faire les frais de choix budgétaires qui sacrifient les agent-es de l'Éducation nationale. Pour dénoncer cette situation inacceptable, les AED se sont

mobilisé-es massivement avec plus de 30 % des vies scolaires fermées le 2 juin à l'appel de la FSU avec l'intersyndicale complète. Ne renvoyons pas les discussions au niveau national, vous avez les moyens réglementaires d'améliorer les conditions de travail des AED, dans le cadre du cadre de gestion national. À ce titre, nous vous adresserons nos remarques sur le *Guide des AED* (tout comme le *guide pour les AESH*) qui est bien en deçà des conclusions du GT sur les AED et de l'ancien guide AESH. Améliorer les conditions de travail des AED, c'est déjà leur permettre de ne plus subir une précarité institutionnalisée avec des renouvellements tous les ans pour les AED, alors que vous devez autoriser le recrutement sur des contrats de 3 ans pour les CDD. De même, les demandes sont fortes, comme cela est prévu par le cadre national, pour une mobilité des AED cdisé-es.

Aujourd'hui, ce sont les AESH qui sont en grève pour revendiquer de meilleures conditions de travail, une revalorisation salariale et la création d'un corps de fonctionnaire de catégorie B pour toutes. Après de multiples reports, le premier groupe de travail s'est enfin tenu, mais les propositions ne sont pas à la hauteur des enjeux, seulement 20 % des AESH seraient concernées par la création de ce nouveau corps. Lors des discussions de la proposition de loi à l'Assemblée, la généralisation des Pôles d'Appui à la Scolarité a été rejetée par les parlementaires, la FSU continue de demander l'arrêt de ce dispositif. Nous dénonçons l'obstination à poursuivre le déploiement des PAS, et donc une forme de généralisation, sur la base d'un seul cadre réglementaire, et sans appui législatif. Combien de temps allez-vous ainsi jouer avec les limites de l'exercice réglementaire et législatif ? Il est nécessaire d'éclaircir les opérations en cours et leur base juridique. Les PAS – qui prévoient de regrouper des équipes pluriprofessionnelles sur des zones parfois très étendues – poursuivent la logique comptable des PIAL qui ont prouvé autant leur inefficacité que la maltraitance qu'ils induisent. Leur déploiement capte déjà des postes, financés en grande majorité sur le premier degré.

Rien n'est fait pour revaloriser nos métiers : aucune revalorisation salariale pour les enseignant-es. Les améliorations de carrière envisagées en 2025 puis annulées n'ont pas vu le jour. Cette absence laisse de nombreux personnels sans perspective de carrière et la suppression de la GIPA pèse pour les personnels bloqué-es dans leur carrière. A minima, les mesures prévues en 2025 en classe normale et vues en CSA MEN du 6 avril 2025 doivent être publiées et les modalités d'accès à la classe exceptionnelle doivent être revues avec la mise en place d'un barème permettant d'en faire un débouché de carrière pour toutes et tous. Parallèlement il y a urgence à revoir les taux de promotion à la classe exceptionnelle des enseignant-es du second degré et CPE qui se retrouvent bloqué-es au 7<sup>ème</sup> échelon de la hors classe en les alignant sur les taux de promotion à la classe exceptionnelle du premier degré. Ce serait une juste mesure d'équité.

Nous pointons depuis des années le rôle de la politique salariale dans la crise d'attractivité de nos métiers. La publication des résultats d'admissibilité des concours du second degré en est encore une illustration. Malgré le double concours et l'effet bourrelé qui en découle, pour de nombreuses disciplines, le ratio admissibles uniques/poste est inférieur à 1,5. Dans le 1<sup>er</sup> degré, le ministère a imposé l'impossibilité de recourir à la liste complémentaire à partir d'un mois après le début de la formation. Cette mesure risque d'accentuer le recours aux enseignant-es contractuel-les, précarisant les personnels tant sur le plan de leur rémunération que de leur droit à la formation et de leur stabilité professionnelle. Nous demandons que le recours aux listes complémentaires soit possible tout au long de l'année scolaire. Notre académie n'est pas épargnée par l'augmentation du recours aux contractuel-les. C'est pourquoi nous exigeons dès à présent que l'ensemble des listes complémentaires du CRPE soient recruté-es afin de pourvoir ces postes vacants.

Les dernières mesures envisagées et/ou prises par le ministère de la fonction publique attaquent directement des droits : durée maximale des arrêts de travail, temps partiel thérapeutique. La FSU dénonce ces nouvelles attaques qui ciblent encore une fois les personnels touchés par des problèmes de santé. Il ne fait pas bon non plus être une femme fonctionnaire avec ce gouvernement. Celui-ci avait une occasion historique d'avancer sur la question des inégalités salariales avec la transposition de la directive européenne, mais il a choisi une toute autre orientation. Dans notre ministère cela se traduira par exemple par une publication, certes, dans l'index des parts variables de rémunération, mais sans obligation de correction. Sur de nombreux dossiers, le gouvernement continue en toute hypocrisie. Le slogan « à travail égal, salaire égal » devrait pourtant le piloter. Des contraintes doivent être mises en place pour répondre à la dévalorisation des métiers féminisés. Nous développerons bien sûr, lors de ce CSA académique, sur la politique menée, particulièrement sur l'égalité femmes/hommes.

Dans la fonction publique la hausse du SMIC fait passer de nombreux échelons des catégories B et C en dessous de celui-ci. Les débuts de carrière des corps de catégorie A les moins valorisés sont maintenant impactés. Pour les personnels hors enseignant-es du ministère, dont la majorité occupent des emplois classés en catégorie C et B ou de non titulaires, cette « smicardisation » des rémunérations est spectaculaire : 17 échelons sur 33 sont touchés

en catégorie C (adjoint-es administratifs, techniques, contractuel·les...), ainsi que les pieds de grille en catégorie B. Inacceptable pour la FSU, a fortiori après les annonces récentes à la DGAFP et à la DGRH sur l'absence de revalorisation des salaires en 2026 : rien pour la partie indiciaire et rien pour la partie indemnitaire ! Le mépris pour les métiers et missions des hors enseignant-es n'en résonne que plus fort, alors que leur contribution au fonctionnement du service public d'éducation est incontournable.

Ce dernier CSA de l'année est souvent celui du bilan (et beaucoup de bilans à l'ordre du jour!).

Bilan déjà en termes de mobilité, avec, du fait des suppressions d'emplois, des mouvements qui se bloquent et une défiance du fait de l'absence d'information et de transparence dans les données transmises par l'administration. Le mouvement qui se termine n'y échappe pas et nous rappelons nos demandes de transmission des données.

Bilan en termes de postes et la réalité est que les suppressions successives de postes ont touchée toute l'année les écoles, collèges et lycées. C'est le cas aujourd'hui dans les écoles des QPV de Grenoble. Dans les collèges et lycées, des élèves n'ont pas eu de l'année des enseignements. Arrêtons l'instrumentalisation de la baisse démographique qui ne fait que continuer à programmer des retraits d'emplois, des fermetures de classes et prépare l'opinion à des suppressions d'écoles et d'établissements publics. Ces conséquences ne sont pas inéluctables : elles résultent de choix politiques de réduction de l'investissement dans l'éducation. La baisse démographique est bien au contraire l'occasion, à moyens constants, de baisser les effectifs par classe, de construire un plan pluriannuel de création de postes basé sur les besoins dans les écoles et établissements tout en préservant le maillage territorial public, notamment dans le rural, de diversifier les organisations dans le premier degré et généraliser dans le second degré les dédoublements, renforcer les cartes de formation en plus de réduire le temps de travail pour toutes et tous !

La Drôme doit connaître l'expérimentation visant à transformer la méthode de construction de la carte scolaire en partant des réalités locales. Mais derrière le discours sur « l'École des territoires », cette réforme ouvre en réalité une réflexion beaucoup plus profonde sur l'organisation territoriale de l'École et sur l'entrée privilégiée réservée au politique. Elle s'inscrit dans une évolution engagée depuis une dizaine d'années autour des conventions ruralité, des TER, des Observatoires des dynamiques rurales et territoriales. Or, sous couvert de cette expérimentation, une dérégulation dans la précipitation semble d'ores et déjà prévue. En effet, après consultation des EPCI, la DASEN de la Drôme, épaulée par la Préfète du département, doit proposer un schéma d'emploi pour juillet afin de permettre à Bercy de préparer le Projet de Loi de Finances 2027. Les instances, CSA-SD et CDEN, se voient donc vidées de leurs prérogatives, et les représentant-es des personnels écarté-es des décisions de carte scolaire ce que la FSU dénonce vigoureusement.

Enfin, il manque un bilan primordial, celui du Rapport social unique. Vous avez lancé des enquêtes QVT et nous pouvons déjà pointer plusieurs causes à la fatigue des personnels et au sentiment de maltraitance avec des chef-fes d'établissement qui imposent, en plus de l'ORS, des surveillances d'examen, sans rémunération supplémentaire, des injonctions à aller des heures pour le parcours en Y sans ordre de mission dans la voie pro par exemple, l'absence de banalisation des cours pour les corrections des copies dématérialisées...

Dans quelques semaines, cela sera une nouvelle rentrée. Nous ne souhaitons pas une rentrée « techniquement réussie », nous demandons simplement une rentrée réussie, ce qui signifie une rentrée avec des personnels revalorisé-es et respecté-es, avec les moyens nécessaires pour assumer leurs missions pour le service public d'éducation.