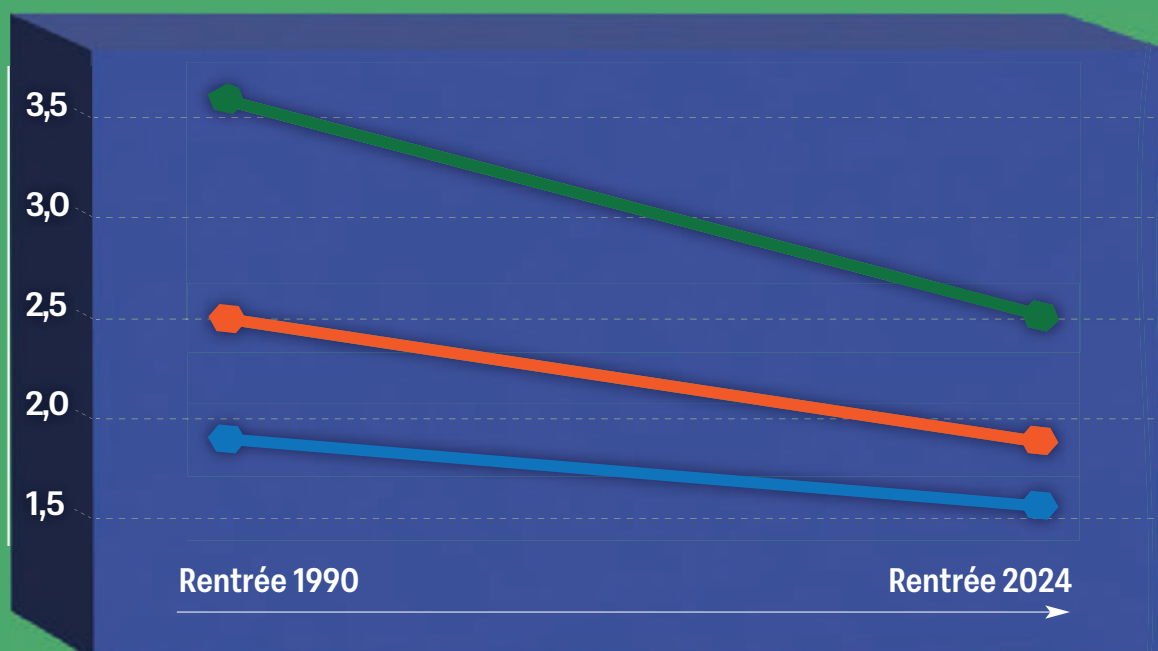


## RAPPORT DU SALAIRE BRUT STATUTAIRE DES ENSEIGNANT-ES AU MONTANT D'UN SMIC BRUT À TEMPS PLEIN



Source : DEPP, ministère de l'Éducation nationale

**-350 €**

Début de  
carrière

**-950 €**

15 ans de  
carrière

**-1550 €**

Fin de  
carrière

**Augmenter nos  
salaires, maintenant !**

**DOSSIER P.7** Inflation, gel de la valeur du point d'indice,  
incitation à travailler plus, renforcement des inégalités...  
le mépris salarial persiste.

## RETOUR DU SERVICE NATIONAL

# L'école ne doit pas préparer à la guerre

Alors que la Charte des Nations Unies préconise la diplomatie pour résoudre les conflits, la France accroît son budget militaire et cherche à enrôler les jeunes.



Non content de renoncer, année après année, aux valeurs de la France pour mieux financer le secteur militaro-industriel, E. Macron relance son programme de « réarmement » en direction de la jeunesse.

De l'uniforme au Service national universel, l'idée est de « faire des Républicain·es » et de « rétablir l'autorité ». Or, ces derniers mois, le président de la République a multiplié les annonces visant à préparer les Français·es à l'éventualité d'une guerre contre la Russie. Il s'agit de créer un sentiment d'inquiétude et d'encourager le repli national.

Parmi les annonces : instaurer une mobilisation volontaire pour les jeunes

âgés surtout de 18 à 19 ans, 30 ans

après la fin du service militaire obligatoire. Ce service national, qui doit être mis en place dès l'été 2026, s'appuiera sur la nouvelle Journée de mobilisation. Dix mois durant, les volontaires iront renforcer l'armée active sur le territoire national. Les effectifs passeront de 3000 jeunes en 2026 à 10 000 en 2030. Le coût sera financé par l'actualisation de la loi de programmation militaire. Dans le contexte d'austérité imposée, le budget de l'armée est le seul à avoir augmenté, de 6 milliards, pour un total de 57 milliards.

Cette stratégie permet de museler les critiques concernant les choix budgétaires : face à un ennemi qui frappe à nos portes, il serait irresponsable de ne pas nous engager dans une escalade militariste. Et si cette escalade consiste à transférer des milliards d'argent public vers les industriels de l'armement, tant pis. Finalement, ce ne sont jamais ceux qui poussent à la guerre qui en paient le prix. ■

Cyril Le Henanff, Ludwig Ruault



## S'INFORMER

## Programme d'EMC : où est la paix ?

Le programme d'EMC en première axe tout sur la « sécurité nationale », mais ignore la paix. Terrorisme, cybersécurité, « guerres hybrides » : on dresse un tableau anxiogène en accumulant les menaces. Le SNU ou les « cadets de la République » renforcent une logique militariste. L'absence d'éducation à la paix est frappante. Pourquoi ne pas aborder la résolution non-violente des conflits, le droit international humanitaire ?

L'école doit former des citoyen·nes, pas des soldat·es. Le SNUEP-FSU exige un rééquilibrage : la paix mérite sa place dans les programmes. ■

Emmanuelle Cazach

## EN BREF

Les « classes de Défense », un dérangeant rapprochement école-armée



© Marie-Caroline Guérin

La fin de l'appel sous les drapeaux en 1997 et le « desserrement » des liens armées-jeunesse a entraîné le retour d'une éducation à la Défense, qui n'a cessé dès lors de se renforcer. En 2005 sont créées des « classes de défense et de sécurité globale » à Nice. À la suite des attentats de 2015, ces CDSG sont institutionnalisées et intègrent les programmes scolaires du collège au lycée. Le partenariat relève de trois ministères, Armées, Intérieur et Éducation, avec un accent mis sur les projets mémoriels (visites, commémorations, concours CNRD...) et « l'esprit de civisme » dans le cadre de la défense des valeurs de la République.

En 2019 surgit l'idée d'un SNU généralisé, les « classes de défense », déclinaison des CDSG, recentrées sur un partenariat à deux ministères, Armées et Éducation, visant l'apprentissage d'une « culture de la Défense ». Le protocole de 2021 précise que ce n'est en aucun cas un moyen de militariser l'enseignement mais un vecteur d'égalité des chances (traduction : un moyen de faire connaître la diversité des métiers de l'armée) pour les établissements du réseau d'éducation prioritaire et les filières professionnelles. Pas de militarisation peut-être, mais un certain outil de gestion de la difficulté scolaire pour une certaine jeunesse qui ne ferait pas suffisamment « nation ». ■

Agnès Bély

## SOMMAIRE

GRAND ANGLE P2

**L'école ne doit pas préparer à la guerre**

ACTUALITÉ P4 À 6

**Budget de la Sécu : recettes insuffisantes** • Bac pro : parcours personnalisé allégé • CAPLP, une formation à géométrie variable

DOSSIER P7 À 10

## Augmenter nos salaires, maintenant !

MÉTIERS P11

**Carrières 2024 : un bilan en demi-teinte pour les PLP**

POLITIQUES ÉDUCATIVES P12 &amp; 13

**Le CAP, nouveau chantier du ministère ?** • Quelles épreuves pour le BNMA ? • Inclusion scolaire, le LP en 1<sup>re</sup> ligne • Stop à la disparition des Greta

VIE SYNDICALE P14 &amp; 15

**SEGPA, des spécificités à connaître et à revendiquer** • Nice : le LP Louis Pasteur mobilisé contre la réforme du BNMA • Le nouveau management public n'est pas une fatalité



Début janvier, le ministre a enfin reconnu l'échec du parcours en Y et lancé une consultation sur l'organisation de la terminale bac pro. Le SNUEP-FSU y exige des examens mi-juin et le rétablissement de semaines de cours.

## 2026 : DES ESPOIRS POUR LA NOUVELLE ANNÉE ?

*Souhaitons que le Comité de suivi de la voie professionnelle récemment mis en place par notre actuel ministre ne soit pas un leurre.*



La politique de l'offre prônée par E. Macron et tous ses gouvernements successifs, contre vents et marées, ne fonctionne pas ! Les richesses ne suintent pas des plus riches vers le reste de la population, dont le pouvoir d'achat baisse, et le savoir ne transpire pas non plus des murs des entreprises vers les jeunes qui y sont davantage exploités que formés.

Pourtant, quel que soit le budget qui sera ou non adopté pour 2026, personne au gouvernement ne renonce à cette politique pour augmenter réellement les recettes de l'État ou même simplement en stoppant les aides accordées sans contreparties aux entreprises. L'austérité perdure... mais pas pour tout le monde !

Les conséquences pour l'Éducation nationale et ses personnels sont toujours les mêmes : des suppressions de postes qui aggravent les conditions de travail, et aucune réelle augmentation des rémunérations, pourtant bien davantage gage d'une attractivité retrouvée que l'actuelle réforme du recrutement.

Pour tenter de masquer son inconséquence et détourner le regard des médias des sujets qui fâchent, le Président continue à allumer des écrans de fumée, comme l'interdiction du téléphone portable au lycée. Souhaitons que le Comité de suivi de la voie professionnelle récemment mis en place par notre actuel ministre ne soit pas lui aussi un leurre, mais soit au contraire un vrai outil de dialogue social. C'est dans cet état d'esprit que le SNUEP-FSU a décidé d'y participer, pour faire avancer ses revendications contre les réformes actuelles et ses propositions pour un autre lycée pro.

Et c'est dans ce contexte qu'il vous présente ses vœux les plus sincères pour l'année qui commence, avec l'espoir que soit enfin amélioré le quotidien au travail de tous les personnels de la voie professionnelle. ■

Franck Feras

Co-secrétaire national

## COUPES DANS LES DÉPENSES

# BUDGET DE LA SÉCU : RECETTES INSUFFISANTES

© Marie-Caroline Guérin



Le gouvernement, soutenu par la droite et l'extrême droite, a refusé toute augmentation des recettes mettant à contribution les plus riches et toute remise en cause des 211 milliards d'aides publiques aux entreprises. L'élargissement de la déduction de cotisations patronales de 0,50 euro par heure supplémentaire aux entreprises d'au moins 250 salarié·es accroît encore les exonérations. En parallèle, un milliard

d'euros de taxe supplémentaire est imposé aux mutuelles. En conséquence, le gouvernement tape sur les dépenses et sur les droits et la santé des ménages.

## HÔPITAUX À L'OS

Les hôpitaux pouvaient espérer un léger répit avec une hausse de leur budget de 4 milliards d'euros, dont 850 millions supplémentaires pour l'ONDAM (Objectif national des dépenses d'assurance maladie). Mais fin décembre, le ministère de la Santé a refroidi ces attentes en annonçant le gel des tarifs hospitaliers, ce qui revient à imposer un plan drastique d'économies aux hôpitaux malgré la pénurie de personnels et l'insuffisance budgétaire chronique.

## DROITS ÉRODÉS

Plutôt que de s'attaquer aux causes de l'explosion du coût des arrêts maladie, le gouvernement choisit d'en restreindre l'accès, en limitant la durée de prescription à un mois pour le premier arrêt et à deux mois ensuite. Cette mesure ne fera qu'aggraver les difficultés des patient·es.

Les parlementaires ont entériné l'ouverture d'une réflexion pour réviser le périmètre des affections de longue durée (ALD), le gouvernement souhaitant initialement supprimer les ALD non exonérantes.

Une autre mesure d'économie impacte les familles : le décalage de la majoration des allocations familiales à 18 ans au lieu de 14 ans, alors même que l'entrée au lycée entraîne une hausse significative des dépenses. ■

Axel Benoist

Le budget 2026 de la Sécurité sociale a été promulgué le 30 décembre dernier après son adoption à 15 voix près le 16 décembre. Même adoucie, la copie rendue reste brutale et éloignée des besoins du service public et de la population.

## CHIFFRE CLÉ

## - 4,5 MILLIARDS D'EUROS

L'OBJECTIF NATIONAL DES DÉPENSES D'ASSURANCE MALADIE (ONDAM) EST FIXÉ À 3,1 % POUR LE BUDGET 2026 DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. OR, DEPUIS 2019, SELON LA COUR DES COMPTES, L'ONDAM EST DE 4,8 % EN MOYENNE PAR AN (HORS COVID). UN MANQUE DE 4,5 MILLIARDS POUR FAIRE FACE À L'AUGMENTATION NATURELLE DES DÉPENSES (VIEILLISSEMENT, TECHNICITÉ...).



## EN BREF

### Non-titulaires : non versement des salaires

Aux collègues non-titulaires qui n'avaient pas perçu leur salaire fin septembre, le rectorat de Créteil a conseillé de contracter un prêt à taux zéro auprès de la MGEN. Cette pratique est un dévoiement du dispositif de prêt social de la MGEN. Le SNUEP-FSU dénonce fermement tous ces retards de paiements et alerte sur les conditions d'emploi et de

rémunération des non-titulaires, signes d'un service public d'Éducation relégué. Pour rappel, le traitement est dû après service fait. Le SNUEP-FSU exige un versement des rémunérations des collègues en temps et en heure ; à défaut, le versement d'intérêts moratoires s'impose à l'Administration. ■

Abdoul Faye

### Quid des remplacements ?

Malgré un budget dédié augmenté de 52 % depuis

2018 et le Pacte créé en 2023, 10 % d'heures de cours sont perdues dans le 2<sup>d</sup> degré et les inégalités persistent entre territoires, disciplines et établissements<sup>1</sup>. Le nombre de remplacements de courte durée a augmenté mais sans réduire la discontinuité pédagogique du fait des incohérences entre les enseignements dispensés et des relations difficiles entre les élèves et des intervenant·es qu'ils ne connaissent pas. Les causes de la dégradation du remplacement de longue

durée sont objectivées : absences institutionnelles pour un tiers, forte augmentation des raisons de santé et crise du recrutement. Entre l'annualisation des services, l'affectation académique pour le concours interne, la bivalence au collège et le numérique comme relais pédagogique, les propositions de la Cour ne s'attaquent nullement aux causes ! ■

Cécile Amalric

1. Rapport de la Cour des comptes, décembre 2025



## Clap de fin pour l'injuste choc des savoirs

© Marie-Caroline Guérin



Au Conseil supérieur de l'Éducation du 4 décembre, le ministre a annoncé la fin de l'obligation des groupes de niveau en français et en mathématiques au collège. Après le renoncement au DNB couperet ainsi qu'au déploiement des prépa-seconde, cet abandon est un nouveau coup porté au « Choc des savoirs ». Deux ans après son annonce, le dessein de G. Attal d'opérer un tri scolaire et social dans le second degré a été stoppé.

C'est une victoire des syndicats de la FSU et de la profession qui se sont fortement mobilisés pour faire échec aux diverses mesures, notamment le SNUEP-FSU contre les prépa-seconde et le DNB couperet, et surtout le SNES-FSU contre la mesure totem des groupes de niveau.

Pour le SNUEP-FSU, l'abrogation de la réforme de la terminale bac pro avec le rétablissement des examens mi-juin constitue la prochaine étape à remporter. ■

Axel Benoist



S'INFORMER

### Rentrée 2026 : pas de groupes de niveau en LP

L'arrêté définissant les horaires de bac pro mentionne l'organisation de « groupes à effectifs réduits s'appuyant sur les besoins des élèves » (en français et mathématiques) et celui de CAP, le « droit au dédoublement ». Nulle question donc de groupes de niveau. Face aux injonctions de certaines directions, refusons le tri scolaire et social dans nos LP et agissons pour améliorer nos conditions de travail. Pour préparer la rentrée 2026, consultez nos informations et conseils sur [www.snuep.fr](http://www.snuep.fr).



CHIFFRE CLÉ

4

SEMAINES, C'EST LA DURÉE « OFFICIELLE » DU PARCOURS PERSONNALISÉ EN FIN DE TERMINALE BAC PRO. MAIS CELLE-CI POURRAIT DANS LES FAITS SE RÉDUIRE À 3 ENTRE LA FIN DES ÉCRITS ET LE DÉBUT DES ORAUX DE PROJET.

Moins directive que la précédente, la nouvelle note de service insiste plus sur l'emploi à travers « Avenir Pro ». Son but est clairement d'envoyer les élèves au travail !

L'oral de projet sera inclus dans les 4 semaines de « parcours ».

Pour le parcours « poursuite d'études », peu de choses sur les horaires et contenus, même si « l'emploi

du temps de la classe constitue la base de l'organisation ». Toutefois celui-ci peut être « modulé pour tenir compte de projets spécifiques de l'établissement ». Ce qui sera fait en cours et pendant combien de temps paraît complètement secondaire. Notons que des regroupements seront possibles pendant les heures de parcours personnalisés pour des modules, du tutorat, du mentorat...

Pour le parcours « insertion pro », il faudra une correspondance entre la formation suivie et le lieu d'accueil de la dernière PFMP pour que celle-ci soit validée (et rétribuée). Le cas des domaines connexes n'est pas évoqué. Mais, quel que soit leur parcours, toutes les élèves pourront faire, lors de ces 4 semaines, un stage de découverte non rétribué dans un autre domaine que celui de leur formation.

Selon le ministère, cette note ne sera pas accompagnée d'une FAQ, mais de documents mis à disposition sur ÉDUSCOL à titre de « propositions ». Rappelons que ces documents ne revêtent aucun caractère obligatoire, pas plus que la note de service elle-même. Le SNUEP-FSU s'oppose toujours à ces parcours. ■

Franck Feras



© Marie-Caroline Guérin

NOTE DE SERVICE

## Bac pro : parcours personnalisé allégé

Le ministère a publié une note de service précisant les modalités d'organisation du parcours personnalisé en terminale, notamment en fin d'année. Nettement plus succincte que celle de l'an dernier, elle n'est valable que pour l'année scolaire en cours.

Il est parfois difficile de s'y retrouver dans l'actuelle réforme de la formation initiale des enseignant-es. Un éclairage est particulièrement nécessaire sur un aspect précis : quand elle entrera en vigueur en septembre prochain, quelles seront les conditions de stage des futur-es lauréat-es ?

#### BON À SAVOIR

### Réforme bâclée et non financée

Imposée par le ministère à marche forcée, la réforme de la formation initiale des enseignant-es se heurte à l'absence de budget. La loi spéciale de décembre ne permet pas la mise en œuvre de la réforme et de ses deux modalités de concours (bac +3 et bac +5). Voilà de quoi plonger davantage les candidat-es dans l'incertitude, au risque de les démotiver, et réduire l'attractivité du métier.



#### SE FORMER

### Hausse des inscrit-es en trompe-l'œil

Le ministère annonce +14 % de postes à l'externe, mais cette hausse est artificielle : elle repose sur une « double session » exceptionnelle en Maths-Sciences et Lettres-Histoire (bac +3 et bac +5) prévoyant respectivement 95 et 135 postes. Sans cet effet de transition, le nombre de postes chute de 7 % (1 019 contre 1 092 en 2025). En Biotechnologies, où la baisse est durable, seuls 112 postes sont ouverts. Pire, certaines disciplines disparaissent, comme le Génie civil (40 postes en 2025). À l'interne et au troisième concours, la baisse de l'offre se confirme également.



#### RÉFORME DES CONCOURS

## CAPLP, UNE FORMATION À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Le retour des concours en fin de troisième année de licence (L3) s'accompagne d'une refonte du parcours de formation. En décembre dernier, le ministère a présenté différentes modalités pour les futur-es stagiaires, censées prendre en compte le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle.

Selon les situations, les lauréat-es pourront bénéficier d'une formation d'un ou deux ans, accéder ou non à un master Enseignement et Éducation (M2E), ou être nommé-es fonctionnaires stagiaires en responsabilité à temps partiel (50 %) ou à temps plein. Ces choix varient selon la discipline, le diplôme détenu et le statut antérieur (ex-contractuel-le ou non).

**Le SNUEP-FSU demande une harmonisation nationale, avec une solide formation tant disciplinaire que didactique et pédagogique de deux ans pour tou-t-es.**

#### CACOPHONIE

Dans les faits, des lauréat-es titulaires d'une licence pourront se voir proposer des parcours très différents. Certain-es accéderont à une première année de master (M1) puis à la seconde année (M2), tandis que d'autres, dans des disciplines professionnelles, se verront imposer une formation réduite, voire une mise en responsabilité immédiate.

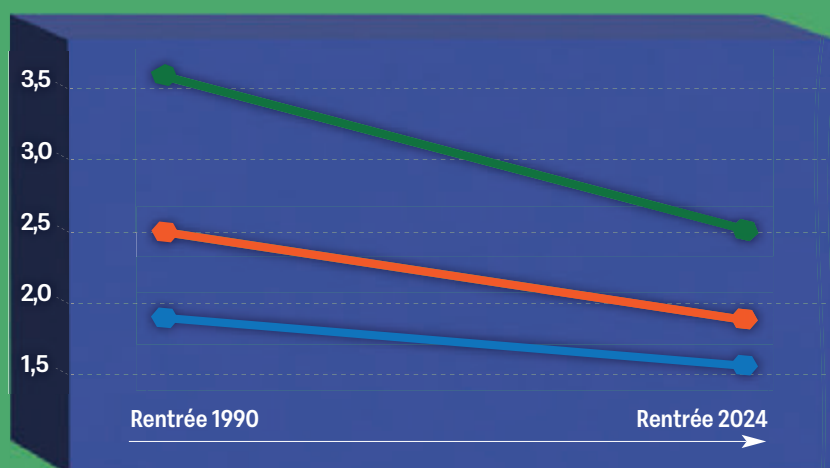
Des profils pourtant comparables pourront donc être orientés vers des dispositifs distincts : préparation d'un Diplôme Universitaire (DU) / stage en responsabilité à 50 % et tutorat, ou bien 10 à 20 jours de formation et stage en responsabilité d'élèves à 100 % du service.

Le SNUEP-FSU demande une harmonisation nationale, avec une solide formation tant disciplinaire que didactique et pédagogique de deux ans pour tou-t-es les lauréat-es titulaires d'une licence, afin de garantir l'équité et la cohérence entre les disciplines. ■

**Fabien Mélanie**



## RAPPORT DU SALAIRE BRUT STATUTAIRE DES ENSEIGNANT-ES AU MONTANT D'UN SMIC BRUT À TEMPS PLEIN



-350 €

Début de  
carrière

-950 €

15 ans de  
carrière

-1550 €

Fin de  
carrière

DOSSIER

# AUGMENTER NOS SALAIRES, MAINTENANT !

Piliers incontournables de la voie professionnelle, les PLP subissent pourtant un mépris salarial persistant. L'inflation n'étant pas compensée, les salaires ont chuté en euros constants. Face au dogme de l'austérité, les ministères successifs privilégient les primes et le « travailler plus » (HSA, Pacte), des mesures injustes qui pénalisent particulièrement les femmes et précarisent les contractuel·les, AED et AESH. Pour le SNUEP-FSU, l'indexation de la valeur du point sur l'inflation et une revalorisation indiciaire sans contreparties sont la seule réponse viable.

Dossier réalisé par : Axel Benoist, Muriel Billaux, Ahmed Mahdoine

« Un rattrapage substantiel des pertes s'impose donc. Les mesures de ces dernières années sont très insuffisantes. Pour le SNUEP-FSU, la seule mesure qui vaille est celle d'un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix.

La rémunération des fonctionnaires est définie par le statut, celle des contractuel·les est fixée localement (par les rectorats pour l'Éducation nationale). Son socle est le traitement indiciaire dont le montant est déterminé par le nombre de points d'indice multiplié par la valeur de celui-ci. Le décrochage des salaires des enseignant-es depuis plus de trente ans s'explique par l'absence d'indexation de la valeur du point sur l'inflation.

### Décrochage organisé

De 1990 à 2000, l'augmentation (16 %) de la valeur du point a compensé l'inflation (17 %). Le salaire statutaire est resté stable en euros constants. Mais dans le même temps, le SMIC a bondi de 33 %.

Les dix années suivantes, les revalorisations de la valeur du point (7 %) sont restées inférieures à l'inflation (17 %). Cela a entraîné une baisse du salaire statutaire



en euros constants de 5 % en début de carrière et de 8 % à partir de 10 ans de carrière quand le SMIC a, lui, progressé de 20 %.

Avec le gel de la valeur du point de 2010 à 2016 et une inflation cumulée de 4 %, le traitement indiciaire des personnels de l'Éducation nationale a diminué. L'amélioration des pieds de grille, la petite revalorisation du point en 2016-2017 puis, à partir de 2017, les mesures PPCR de transferts primes-points et de revalorisation des carrières ont permis de rattraper en partie ce décrochage.

L'inflation galopante à partir de 2021 est venue accentuer à nouveau ce décrochage, d'autant plus que la GIPA<sup>1</sup> a été supprimée fin 2024. Les augmentations de la valeur du point, la prime d'attractivité et le doublement de l'ISOE, obtenu de haute lutte syndicale, ont seulement permis de limiter la perte : - 10 € (en euros constants) de salaire brut à 10 ans

de carrière entre 2020 et 2024, -100 € à 15 ans de carrière et - 220 € en fin de carrière.

## Mesures insuffisantes

Ainsi de 1990 à 2024, les salaires bruts statutaires<sup>2</sup> des enseignant-es ont diminué en euros constants de 8 % en milieu de carrière et de 12 % en fin de carrière. Les augmentations des cinq dernières années (indice de pied de grille et prime d'attractivité) ont permis de revaloriser de 9 % le début de carrière mais le salaire brut statutaire devrait pourtant être encore augmenté de 15 % pour retrouver le même rapport au SMIC qu'en 1990 (1,9 SMIC contre 1,6 aujourd'hui). Pire, l'augmentation nécessaire s'élèverait à 36 % en milieu de carrière et à 42 % en fin de carrière.

Un rattrapage substantiel des pertes s'impose donc. Les mesures de ces der-

nières années sont très insuffisantes. Pour le SNUEP-FSU, la seule mesure qui vaille est celle d'un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix. Cela permettrait d'augmenter aussi les salaires des contractuel-les, d'assurer le niveau des pensions des collègues partant à la retraite et de se dispenser des missions supplémentaires dont la rémunération n'est pas garantie.

## Travailler plus

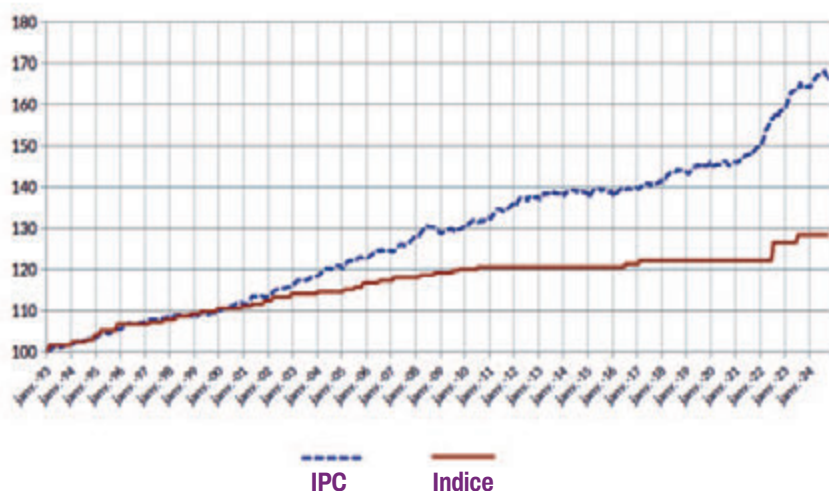
Heures supplémentaires et missions particulières en plus des obligations réglementaires de service peuvent s'ajouter au salaire brut statutaire. Pour répondre au dogme austéritaire tout en faisant fonctionner les établissements, les ministres qui se succèdent privilégient ouvertement ces éléments plutôt qu'une hausse du traitement indiciaire : ce travail supplémentaire revient moins cher à l'État et surtout paie moins les enseignant-es. Désormais, les primes, indemnités et heures supplémentaires représentent 19,3 % du salaire brut des PLP et CPE.

La rémunération de la première HSA devient inférieure à celle de l'heure ordinaire (incluse dans un service à temps complet) dès le 5<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Au 8<sup>e</sup> échelon, pour porter la rémunération d'une heure supplémentaire à 125 % de cette heure ordinaire, il faudrait par exemple augmenter le taux annuel de l'HSA de plus de 90 %, soit le porter à 2 780 €.

Le pacte RCD est aussi un exemple flagrant. Plutôt que d'embaucher, le ministère veut augmenter notre temps de travail mais en payant moins : il faudrait augmenter le Pacte de 11 % pour que la rémunération soit la même qu'une heure ordinaire au 8<sup>e</sup> échelon.

Surtout, ces rémunérations sont les premières supprimées lors des réductions budgétaires. Le nombre d'IMP se réduit au fil des années. Le Pacte, présenté effrontément comme une revalorisation, suit déjà la même tendance ; le projet de budget 2026 en prévoit une diminution de 40 %.

## Evolution de la valeur du point d'indice et de l'indice des prix à la consommation (base 100 en janvier 1993)



Source : [www.data.gouv.fr](http://www.data.gouv.fr)

## Congé maladie ordinaire et grossesse

La réduction du salaire de 10 % dès le premier jour d'arrêt a marqué une nouvelle régression. Cette mesure injuste est particulièrement scandaleuse pour les femmes enceintes : elle s'applique en cas d'arrêt hors congé pathologique ou maternité. Alors que les inégalités salariales, les carrières hachées, la précarité contractuelle et les retards de promotion sont légion, cette mesure punitive renforce la précarité économique.

La Défenseure des droits a été saisie au sujet de cette décote salariale discriminatoire. ■

## Les femmes pénalisées

L'incitation à travailler plus pour gagner plus entraîne des inégalités criantes selon les établissements et les territoires, mais surtout entre les femmes et les hommes. Le traitement indiciaire brut des femmes est inférieur de 1,5 % à celui des hommes. L'avancement plus rapide des hommes





## COMPARAISON INTERNATIONALE

## La France toujours à la traîne des pays de l'OCDE



© Marie-Caroline Guérin

En France, le salaire des enseignant·es du secondaire reste inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE. Le retard est massif face à l'Allemagne, où les salaires sont presque doubles. Pour l'ensemble des pays de l'OCDE,

les salaires des enseignant·es restent cependant inférieurs à ceux des autres actifs à diplôme équivalent.

De 2015 à 2024, les salaires des professeur·es de l'OCDE ont augmenté de 14 à 17 % pour les débuts de carrière et de 4 à 6 % après 15 ans de service, alors qu'en France ils ont quasiment stagné.

L'écart en début de carrière est de 10 % avec la moyenne OCDE.

Il est le plus important en milieu de carrière : les PLP gagnent 19 % de moins que la moyenne de l'OCDE en lycée. Le salaire augmente en moyenne de 30 % jusqu'en milieu de carrière contre 20 % en France. C'est l'effet du plateau de début de carrière, renforcé par les mesures du Grenelle depuis 2021.

Les femmes sont plus nombreuses dans le métier mais elles perçoivent en moyenne 5 (France) à 10 % de moins que les hommes. Comme en France, la part variable du salaire (primes et heures supplémentaires) est la principale cause de l'inégalité. ■

à la hors-classe et à la classe exceptionnelle explique cet écart. Avec les primes et les heures supplémentaires, l'écart sur le salaire net total atteint 5 %.

Les PLP hommes effectuent en moyenne 2,2 HSA contre 1,6 pour les femmes. Ce volume différent d'heures supplémentaires contribue pour les deux tiers à l'écart de 16 % généré par les primes et HS. En lycée professionnel, la mission de professeur·e principal·e et la fonction de DDF sont un peu plus souvent assurées par des hommes. Les femmes perçoivent moins souvent d'IMP (21 % contre 26 %) et le montant moyen annuel perçu est inférieur de 22,6 %. Le ministère reconnaît lui-même dans le bilan social de 2025 que le Pacte est potentiellement un « accélérateur d'inégalités salariales ».

Les contraintes domestiques et

familiales pèsent toujours davantage sur les femmes, limitant leur possibilité d'accomplir des missions complémentaires ou des dépassements d'heures. C'est pourquoi toute rémunération liée à un travail supplémentaire est source de creusement des inégalités entre les femmes et les hommes.

Les augmentations de la grille indiciaire et de la valeur du point sont les seules crédibles pour revaloriser durablement le traitement des personnels et gagner l'égalité salariale. ■

*Sources des données : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation nationale*

1. Garantie individuelle du pouvoir d'achat

2. Traitement indiciaire brut, primes et indemnités hors missions supplémentaires, indemnité de résidence, supplément familial de traitement



## BON À SAVOIR

## Les lycées pros tiennent avec des salaires de misère

Le quotidien des AESH, AED et PLP contractuel·les est marqué par une précarité devenue structurelle. En 2026, un·e AESH débutant à temps incomplet (62 %) perçoit environ 910 € net, tandis qu'un·e AED en CDD est quasiment au SMIC.

Cette indigence touche aussi les PLP contractuel·les qui perçoivent en moyenne 1 650 € net à temps plein. Une exigence nécessaire : l'augmentation immédiate des indices.



## CHIFFRES CLÉS

# Δ 41

De 1990 à 2024, la valeur du point d'indice a augmenté de 34 % quand l'inflation était de 75 % sur la période. Un écart de 41 points !

# -2,9%

L'augmentation des prix à la consommation a continué en 2024 et 2025 : + 2,9 %. Mais aucune mesure salariale n'a été engagée par le ministère.

# 740€

C'est l'augmentation nécessaire en fin de carrière pour que le salaire statutaire brut d'un·e PLP soit égal à celui de 1990 en euros constants. C'est 370 € en milieu de carrière.

## REPÈRES

La voie professionnelle manque de PLP, d'AESH, d'AED. Le CAPLP ne fait pas le plein et le recrutement de contractuel·les est difficile. La détérioration des conditions de travail n'y est pas étrangère mais le niveau des salaires y est aussi pour beaucoup. L'insuffisance des salaires des PLP, CPE et AED n'est plus à démontrer.



Le décrochage des trente dernières années, y compris par rapport aux pays de l'OCDE, est le résultat d'une augmentation du traitement indiciaire bien inférieure à l'inflation avec des années de gel. Les mesures indemnitaires ont aplati les débuts de carrière sans compenser intégralement les pertes.



Accroître les heures supplémentaires et les missions indemnisées, ce n'est pas revaloriser. Cela revient à faire travailler plus, tout en dégradant les conditions d'exercice et en exonérant le ministère de créations d'emplois. Cette rémunération complémentaire conditionnelle accroît les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.



L'indigence des salaires n'est pas une fatalité. Le rattrapage des pertes, l'indexation du salaire indiciaire sur l'inflation et l'amélioration des grilles sont des revendications prioritaires du SNUEP-FSU. Par la justice fiscale et sociale, ces augmentations nécessaires pour les personnels et les élèves sont possibles.

## Toujours déterminé·es à agir

L'austérité budgétaire subie depuis des années par les personnels de l'Éducation nationale se poursuit, contribuant au manque d'attractivité du métier.



### REVENDIQUER

#### Grille unique revalorisée

Le SNUEP-FSU revendique une augmentation du point d'indice, indexée au minimum sur l'inflation, et l'attribution immédiate de 85 points d'indice (420 euros brut) pour tous les échelons avec un rattrapage des pertes subies depuis plus de vingt ans. Il réclame une grille unique de 13 échelons, de l'indice 557 (2742 euros brut aujourd'hui) jusqu'à l'indice 1072, actuel échelon sommital des agrégé·es à la fin d'une carrière complète (5277 euros brut).



© Marie-Caroline Guérin

Pour le SNUEP-FSU, la question de la revalorisation salariale reste une urgence : le décrochage salarial se poursuit pour les personnels de l'Éducation nationale qui ont perdu l'équivalent d'un SMIC par mois en 43 ans. Les faibles augmentations de la valeur du point d'indice obtenues en 2022 et 2023 par l'action syndicale, dans le contexte du rapport de forces lors du mouvement contre la réforme des retraites, n'ont pas compensé sa sous-indexation depuis 2002 et ses longues périodes de gel.

Le SNUEP-FSU se bat sans relâche pour un rattrapage des pertes subies, la réindexation de la valeur du point

d'indice sur l'inflation, une augmentation des salaires de toutes et tous, pour toutes les catégories, et dénonce les mesures indemnitaires qui se multiplient. Toutes les primes et indemnités doivent être totalement intégrées au traitement indiciaire pour une vraie revalorisation salariale et une prise en compte intégrale dans le calcul de la pension. Il faut également obtenir des grilles de salaires nationales pour les contractuel·les et en finir avec les salaires des AED et AESH qui n'évoluent qu'au rythme du SMIC. Sans ces améliorations, la crise du recrutement persistera dans l'Éducation nationale. ■



# Carrières 2024 : un bilan en demi-teinte pour les PLP

Les années se suivent et se ressemblent. Le bilan 2024 de la formation continue des enseignant-es et des promotions est plus que mitigé.



## REVENDIQUER

### Accès à la classe exceptionnelle : un combat à gagner

La classe exceptionnelle est aujourd'hui accessible si les avis rendus par les chef-fes d'établissement et IEN sont « très favorable ». Le départage opaque diffère d'une académie à l'autre. Le SNUEP-FSU exige un barème privilégiant l'ancienneté, comparable à celui de la hors-classe. Cela permettra à davantage d'enseignant-es de finir leur carrière au dernier échelon du corps et ainsi améliorer leur future pension.

Concernant l'accompagnement des personnels tout au long de leur carrière, on note la hausse des candidatures pour suivre une formation. Malheureusement, les moyens mis en œuvre par l'administration restent trop faibles pour permettre à tout le monde d'obtenir satisfaction.

Le taux de promotion à la hors classe a augmenté, mais sans compenser le tarissement du vivier des promouvables, dû notamment à la baisse des effectifs chez les PLP. En 2024, les promotions à la HC depuis le 10<sup>e</sup> échelon de la classe normale ont été en légère baisse au profit des 11<sup>e</sup>, ce qui a été favorable aux collègues en fin de carrière ou n'ayant pas eu de 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière.

Pour la classe exceptionnelle, 2024 aura été la première année de promotion après la suppression des viviers et la modification des conditions d'accès à ce grade. Cela a fortement augmenté le nombre de promouvables, passé de 5 055 en 2023 à 13 134 sur cet exercice, pour 1 205 promu-es (contre 1 068 en 2023).

Le gros point noir de ce bilan concerne l'accès au corps des agrégé-es par liste d'aptitude. Après une année blanche en 2023, 7 PLP seulement ont obtenu cette promotion. ■

Frédéric Allègre

## EN BREF

### PoP et SPEN : le grand contournement

Pour le mouvement Inter 2026, les postes SPEN et PoP sont en forte augmentation. Alors qu'ils devraient avoir une réelle spécificité, ils sont dévoyés car sans barème et laissés à la main des proviseur-es pour les PoP et aux IG pour les SPEN. Soustraits du mouvement général, ils empêchent des collègues avec des problématiques familiales ou de handicap d'obtenir l'académie souhaitée. Le SNUEP-FSU exige la suppression

des PoP et un retour à des SPEN réellement spécifiques. ■

### Mutations Intra : contactez les sections académiques

Après les résultats de l'Inter, il faut impérativement participer au mouvement intra-académique dans l'académie obtenue, même si vous avez déposé un recours pour l'Inter, dont la réponse arrive souvent après la clôture de l'Intra. L'intra-académique diffère d'une académie à l'autre et est bien plus complexe que l'Inter.

Contactez la section académique du SNUEP-FSU dont vous dépendez afin d'être guidé-e et accompagné-e. Ne tardez pas, les délais du mouvement Intra sont souvent très courts. ■

### Recours Inter : le SNUEP-FSU à vos côtés pour cette phase complexe

Les résultats du mouvement interacadémique arriveront le 11 mars. Si vous n'êtes pas satisfait-e de votre mutation, qu'il s'agisse du mouvement général, spécifique ou PoP ou si

vous considérez qu'il y a une erreur dans votre barème malgré vos demandes de modifications, contactez le SNUEP-FSU afin d'envisager un recours. Avant toute démarche sur l'application Colibris, joignez les commissaires paritaires nationaux du SNUEP-FSU qui, fort-es de leur expérience, vous accompagneront et vous représenteront auprès du ministère. Pour les contacter, envoyez un mail à [capn@snupe.fr](mailto:capn@snupe.fr), en indiquant vos nom, discipline et numéro de téléphone. ■

Pascal Michelon  
et Frédéric Allègre





© Marie-Caroline Guérin

Le CAP est le grand oublié des dernières réformes ministérielles. Pourtant ses spécialités accueillent dans nos lycées une majorité des ÉBEP<sup>1</sup> ou des élèves relevant des dispositifs Ulis. Cette indifférence institutionnelle contraste avec l'intérêt que lui portent toujours les branches professionnelles.

## RÉFORMES DE LA VOIE PRO

# LE CAP, NOUVEAU CHANTIER DU MINISTÈRE ?

L'Inspection générale (IGESR) vient de sortir un rapport sur le CAP. Celui-ci met en évidence un paradoxe majeur : alors que le CAP reste valorisé par les milieux économiques, surtout via l'apprentissage, il est progressivement marginalisé dans les politiques éducatives et dans les lycées professionnels.

Le CAP regroupe environ 311 000 apprenant-es, dont une majorité en apprentissage. Sous ce statut, accueillant un public plus âgé, déjà sélectionné et dans des secteurs qui recrutent, il reste un diplôme d'insertion reconnu par les entreprises. En revanche, dans la voie scolaire, par le développement d'une politique d'inclusion mal pensée et non financée, il tend à devenir une formation de relégation, accueillant des publics cumulant des fragilités sociales, scolaires et/ou linguistiques.

Cette politique a fortement dégradé les conditions de travail et a alimenté la perte de sens du métier chez de nombreuses et nombreux enseignant-es. L'IGESR plaide pour que le CAP retrouve sa double vocation : diplôme d'insertion et outil d'inclusion sociale, au service de toutes les jeunes, y compris les plus fragilisés-es.

Si le SNUEP-FSU peut partager cet objectif, il ne soutient pas l'ensemble des propositions portées par ce rapport. Il continue à demander l'arrêt de la mise en concurrence des voies de formation (apprentissage – scolaire), davantage de moyens et de temps pour former les jeunes sous statut scolaire, une réelle politique d'accompagnement et de formation des PLP, une révision des procédures d'orientation et d'affectation afin que le CAP ne soit plus un choix par défaut, et enfin une réelle reconnaissance des PLP, notamment eu égard à leur participation aux politiques d'inclusion scolaire. ■

Jérôme Dammerey

“ L'IGESR plaide pour que le CAP retrouve sa double vocation : diplôme d'insertion et outil d'inclusion sociale. ”



## S'INFORMER

### Profils des élèves de CAP

Une étude du Céreq<sup>1</sup> montre une évolution notable dans les profils des jeunes entrant en CAP. D'une cohorte à l'autre, ces formations accueillent davantage de jeunes provenant d'Ulis ou de Segpa : la part de ces jeunes a significativement augmenté dans les inscrit-es en CAP, passant d'1 sur 10 pour la Génération 2010 à près d'1 sur 4 pour la Génération 2017. Ces jeunes préparent principalement leur formation sous statut scolaire. ■



## BON À SAVOIR

### Disparités d'insertion en sortie de CAP

Le Céreq<sup>1</sup> constate que les chances d'insertion sont très différentes au niveau CAP selon l'obtention ou non du diplôme (22 points d'écart après 3 ans), mais restent très inférieures à celles des titulaires d'un bac pro. Les disparités d'insertion sont importantes au sein même des diplômés-es de CAP. Elles tiennent notamment aux modalités de préparation du diplôme, à la spécialité de formation, au parcours antérieur à l'entrée dans le cursus. Des différences significatives s'observent selon le genre – les jeunes filles, majoritairement orientées vers les filières tertiaires, sont pénalisées, ainsi que les jeunes issus-es des milieux les plus défavorisés. ■

1. Centre d'études et de recherches sur les qualifications

## EN BREF

### Inclusion scolaire, le LP en 1<sup>re</sup> ligne

© Marie-Caroline Guérin

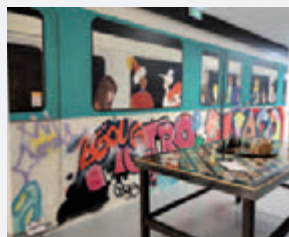


Une récente note de la DEPP démontre que le LP est devenu un maillon central de l'inclusion scolaire. Entre 2006 et 2024, le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire a été multiplié par

3,2, avec une hausse très forte dans le second degré ( $\times 5,6$ ) et un niveau inédit en LP ( $\times 11,4$ ). Cette massification se fait sans moyens dédiés. L'aide humaine progresse mais en se mutualisant : 80 % des élèves accompagnés dans le 2<sup>d</sup> degré partagent leur AESH. Dispositifs insuffisants, formation lacunaire, moyens inégalement répartis : l'inclusion repose toujours plus sur les équipes. Pour le SNUEP-FSU, cette note confirme l'urgence de créations de postes, d'AESH à temps plein et de moyens adaptés aux réalités du LP. ■

Rafikha Bettayeb

### Quelles épreuves pour le BNMA ?



© Marie-Caroline Guérin

Contre l'avis des personnels mais aussi de certain-es professionnel·les, le ministère poursuit sa transformation des Brevets des Métiers d'Art en Brevet National des Métiers d'Art, sur le modèle de la réforme inique du bac pro 3 ans. Au dernier Conseil supérieur de l'Éducation,

il a présenté les modalités de certification pour les épreuves d'enseignement général. Hormis un coefficient plus élevé pour les maths et les sciences, celles-ci sont calquées sur le bac pro, y compris pour l'épreuve de contrôle. Les Arts appliqués, quant à eux, restent dans le domaine des enseignements professionnels dont les modalités d'évaluations seront définies, diplôme par diplôme, au gré des travaux des Commissions professionnelles consultatives qui s'étaleront jusqu'en 2027. ■

Franck Feras

## Stop à la disparition des Greta

Déjà fragilisés par la concurrence des structures privées et les incertitudes budgétaires, les Greta se trouvent confrontés à un nouveau décret menaçant leur existence.



### BON À SAVOIR

#### Le Céreq fragilisé, les LP aussi

Le Céreq produit des données essentielles. Il confirme par exemple que les élèves de LP trouvent un emploi, même s'il est tardif. Le budget 2026 amputé d'1 million d'euros limitera le suivi et nous perdrons toute visibilité sur l'insertion des jeunes. Les ultralibéraux ne pourront-ils pas alors justifier de nouvelles coupes budgétaires au prétexte que les LP ne sauraient pas former ?

Le décret paru en septembre 2025 prévoit la transformation des Greta en groupements d'intérêt public (GIP). Cela marque le début de la disparition des Greta et sonne la fin de leur mission de service public consacrée à la formation continue pour adultes.

La transformation systématique des Greta en GIP entraînera une sortie du périmètre de l'Éducation nationale qui impactera l'ensemble de leurs personnels, aggravant ainsi une situation déjà très précaire.

Le nouvel employeur ne sera plus l'établissement (le lycée), mais le GIP-FCIP<sup>1</sup> ou un GIP dédié, qui constitue une structure publique autonome dotée de sa propre personnalité juridique. La possibilité de titularisation sera exclue, et les ex-contractuel·les pourront perdre des acquis antérieurs, tels que l'ancienneté et la rémunération.

Leur nouveau contrat sera entièrement soumis aux conditions définies par la convention constitutive du GIP. Ce changement de structure juridique pourrait également faciliter des licenciements dans le cadre d'une éventuelle restructuration.

Le SNUEP-FSU s'oppose à cette transformation et, avec l'intersyndicale, a demandé une audience au ministre de l'Éducation nationale. ■

Christophe Tristan

1. Groupement d'intérêt public – Formation continue insertion professionnelle

© Patrick Bernard





© Annie Scheidel

## STAGE COMMUN EN ÎLE-DE-FRANCE

## SEGPA, DES SPÉCIFICITÉS À CONNAÎTRE ET À REVENDIQUER

« J'enseigne en Segpa », tel était l'intitulé de la formation syndicale proposée le 4 décembre dernier aux trois académies franciliennes. Une vingtaine de PLP ont échangé sur cette spécificité qui est d'accompagner des élèves à besoins éducatifs particuliers, souvent marqués par des parcours scolaires fragiles.



## CHIFFRE CLÉ

# 68 %

À LA RENTRÉE 2024, 59,3 % DES ÉLÈVES SORTANT DE SEGPA ONT POURSUIVI EN CAP ET 8,7 % EN BAC PRO. EN CAP, PRÈS D'UN QUART DES ÉLÈVES VIENNENT DE SEGPA. LE SNUEP-FSU EXIGE UN MAXIMUM DE 12 ÉLÈVES PAR CLASSE DE CAP.

Un jour, un PLP enseignant en Segpa m'a dit : « Tous vos stages sont orientés vers les PLP qui enseignent en SEP ou LP. Nous n'avons pas les mêmes fiches de paye, nous n'avons pas les mêmes DHG, nous n'avons pas les mêmes conditions d'exercice. Vous ne pourriez pas nous proposer un stage spécial Segpa ? » Banco !

Quand on enseigne en Segpa, le travail en équipe est renforcé, le suivi individualisé des élèves est essentiel et les relations avec les familles doivent être étroites. Il faut aussi du temps, des effectifs réellement allégés et des plateaux techniques adaptés.

Cette expertise doit être reconnue par une formation initiale et continue adaptée et renforcée par rapport à l'existant, ainsi que par une revalorisation des indemnités spécifiques, pour prendre en compte la pénibilité et l'engagement en enseignement adapté.

Être enseignant·e en Segpa, c'est agir au quotidien pour que l'École ne laisse personne sur le bord du chemin et garantisse à chaque élève un véritable droit à l'avenir. Défendre la Segpa, c'est refuser la logique comptable pour imposer une ambition sociale : offrir à chaque élève une orientation choisie et non subie. ■

Annie Scheidel

## EN BREF

### Mayotte

Début novembre, le secrétaire académique a organisé une semaine de réunions et de stages animés notamment par deux membres du secrétariat national. Au menu, informations et débats sur les mutations, la protection sociale complémentaire et l'année de terminale bac pro. Les conditions locales d'exercice (retards de salaire, bâti scolaire

insuffisant et inadapté, violences...) ont également été au cœur des échanges avec un rappel des droits des PLP, AED et AESH. Une semaine riche permettant de mieux connaître les énormes besoins et de dénoncer l'inaction du ministère. ■

### Lille

Le 20 novembre dernier, un stage commun SNES-SNUEP s'est déroulé à Lens. Une trentaine de collègues PLP, certifié·es et agrégé·es ont pu se confronter aux politiques percutant

conjointement les voies professionnelle et technologique. De fausses oppositions entre les deux voies ont été levées par le regard croisé des deux syndicats de la FSU et un moment spécifique voie pro a permis des échanges nourris sur la terminale bac pro. Autre échange commun : des stages sur la DHG dès cet hiver. ■

### Poitiers

Une quinzaine de PLP ont participé au stage commun SNUEP-FSU - CGT Educ'action à Niort le

18 décembre dernier. Le rappel des politiques menées contre le lycée professionnel sous les quinquennats Macron a été source d'échanges fructueux ; le vécu des participant·es a illustré les conséquences néfastes pour les élèves et les PLP des transformations et réformes dans les établissements. Cette journée a mis en évidence nos analyses et revendications syndicales communes et conforté notre action conjointe. ■

Axel Benoist



## EN BREF

**Nice : le LP Louis Pasteur mobilisé contre la réforme du BNMA**

© Emmanuelle Cazach



La réforme du CAP-BMA en BNMA s'annonce destructrice pour ce LP des métiers d'art et les deux filières concernées, l'horlogerie et la bijouterie. Ici, l'expérimentation a déjà été faite pour le BMA Ébénisterie.

Depuis, c'est la catastrophe : difficultés de recrutement par méconnaissance du diplôme dans les collèges et les familles, élèves qui n'ont pas le profil « métiers d'art », baisse du niveau de qualification, perte du diplôme intermédiaire du CAP.

Alors pour le lycée c'est NON ! Lors du dernier CA, quand le SNUEP-FSU révèle que la carte des formations ferme le CAP Horlogerie, diminue les effectifs en CAP Bijouterie et transforme le BMA en BNMA 3 ans, l'ensemble des élu-es décident de se mobiliser. Collectivement, l'action porte et le relais est fait dans la presse locale.

Personne ne veut de cette réforme. Parents, élèves, professeur-es ne souhaitent qu'une chose : que les diplômes du LP gardent leur valeur et leur qualification, ce qui nécessite de maintenir un parcours en 4 ans. ■

**Emmanuelle Cazach**

## FORMATION SYNDICALE À LYON

# Le nouveau management public n'est pas une fatalité

L'académie de Lyon a organisé un stage sur le thème « Lutter contre le néo-management et ses dérives » animé par Paul Devin et rassemblant 54 stagiaires.

© Daniel Jolivet



“ Première question posée aux participant-es : quel mot vous vient à l'esprit quand vous entendez « néo-management » ? Souffrance et manipulation ont été le plus souvent cités. Grâce à cette journée, chacun-e a pu s'exprimer librement, s'écouter, prendre de la hauteur et, surtout, essayer de ne plus se laisser culpabiliser ni endosser la responsabilité de l'échec de l'ascenseur social.

**Aline Duperré**

Paul Devin, président de l'IRFSU<sup>1</sup>, a présenté les caractéristiques du néo-management puis expliqué comment des « petits riens » anodins font ensuite système en supprimant la responsabilité des politiques, dont la bienveillance de façade n'est qu'un leurre pour mieux nous maltraiter.

La Fonction publique passe d'un modèle impersonnel où le/la responsable hiérarchique tirait

son pouvoir de l'application des textes réglementaires à un modèle charismatique où ce qui fait la légitimité du chef c'est d'être chef ! Cette conception rend le fonctionnaire responsable de l'échec d'une politique en dédouanant « le » politique.

Pourtant, les gouvernements ne disposent pas de l'administration pour mettre en place leurs idéologies, le mot « obéissance » n'existant que dans la dialectique néo-managériale et non dans nos statuts. Que deviendrons-nous si un gouvernement d'extrême-droite voulait nous faire appliquer ses idéologies nauséabondes ?

Seuls comptent les textes réglementaires et non les notes de services, vademécums et autres directives. Nous devons refuser toute demande non réglementaire. Nous avons le devoir de protéger nos élèves de toute idéologie qui viserait à leur apprendre la résignation sociale, les rendant responsables de leurs problèmes sociaux et dédouanant les politiques sociales et économiques d'un gouvernement. ■

**Séverine Brelot**

1. Institut de recherches de la FSU



## Mutuelles et prévoyance : vigilance !

En fin d'affiliation à la PSC santé, des collègues, déjà adhérent-es en prévoyance, ont reçu un mail de la MGEN les invitant à renouveler leur couverture. Craignant de la perdre, certain-es ont finalisé la procédure validant ce contrat individuel, plus onéreux et restrictif que le contrat collectif à venir, et les engageant pour un an.

Le contrat collectif, lui, débutera au 1<sup>er</sup> mai, avec participation de 7 € de l'employeur et possibilité d'y adhérer dans les 6 mois, sans questionnaire de santé notamment.

Contactée par la FSU pour une clarification, la MGEN reconnaît la « maladresse » et indique que les concerné-es pourront résilier le contrat souscrit dès le 1<sup>er</sup> mai, au bénéfice du collectif. ■

**Muriel Billaux**



# SOCIÉTAIRE CASDEN, C'EST LA CLASSE !

Près de 2 millions de Sociétaires ont choisi de nous faire confiance. Parce que nous connaissons bien les besoins des agents de la Fonction publique : première affectation, déménagement suite à une mutation, achat immobilier<sup>(1)</sup> et pour tous les autres moments de la vie qui comptent, la CASDEN se tient toujours à vos côtés.



La banque coopérative  
de la Fonction publique

Rendez-vous sur **casden.fr**\* ou retrouvez-nous chez



\*Coût de connexion selon votre opérateur.

<sup>(1)</sup>Offre soumise à conditions et dans les limites fixées par l'offre de crédit, sous réserve d'acceptation de votre dossier par l'organisme prêteur, la CASDEN Banque Populaire. Pour le financement d'une opération relevant des articles L 313-1 et suivants du code de la consommation (crédit immobilier), l'emprunteur dispose d'un délai de réflexion de 10 jours avant d'accepter l'offre de crédit. La réalisation de la vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'est pas obtenu, le vendeur doit rembourser les sommes versées.

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 207 603 030 euros. • Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Conception : •becoming • Crédits photos : SolAir • Illustrations : ©Frédéric Rébena • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.