

Déclaration liminaire de la FSU - F3SCTD DU 16 JUIN 2026



Avant de commencer cette dernière instance plénière de l'année scolaire, nous souhaitons mettre en lumière l'action de grève majoritaire (85%) de nos collègues du collège Millevoeye d'Abbeville, en lutte contre des suppressions de classes qui vont détériorer leurs conditions de travail. Nous voulons aussi aborder quelques points d'actualité, pour vous alerter Monsieur le DASEN et interpellier le ministère. Et l'actualité en matière de conditions de travail et de santé au travail est effectivement très chargée.

Le rapport IGAS-IGÉSR « Rôle et missions des AESH dans l'école inclusive, aujourd'hui et demain » dresse un constat sévère : le modèle actuel de l'école inclusive est à bout de souffle et les AESH portent depuis des années le poids des insuffisances de l'État. Le rapport de l'IGAS-IGÉSR reconnaît la précarité persistante de ces personnels, les affectations multiples, les temps incomplets imposés, le manque de reconnaissance et les dérives liées à la mutualisation.

Pourtant, les premières pistes présentées au groupe de travail ministériel du 20 mai ne répondent en rien aux revendications portées depuis des années par les AESH.

Alors que les collègues exigent la création d'un véritable corps de fonctionnaires pour l'ensemble des AESH, le ministère envisage uniquement la fonctionnarisation d'une minorité d'entre eux, à travers la création de nouveaux métiers d'« assistants d'accessibilité » ou de « conseillers d'accessibilité », laissant la grande majorité des AESH dans la précarité. Cette orientation est inacceptable.

La FSU rappelle que la revendication portée par les personnels est claire : la fonctionnarisation de toutes et tous les AESH, avec un véritable statut, un salaire permettant de vivre de son travail, un temps complet choisi et reconnu à 24h d'accompagnement, des perspectives de carrière et une formation de qualité.

Rien ne justifie que seuls quelques milliers de personnels bénéficient demain d'un statut amélioré tandis que plus de cent mille AESH continueraient à subir les temps partiels imposés, les salaires insuffisants et la précarité.

Le rapport souligne lui-même les effets délétères de la mutualisation à outrance, vécue par les AESH comme une perte de sens et une dégradation de l'accompagnement. Il reconnaît également que les personnels sont trop souvent transformés en variables d'ajustement d'un système sous-doté.

À ce jour, aucune garantie budgétaire, aucun engagement financier précis, aucun arbitrage gouvernemental n'ont été présentés aux organisations syndicales. Les annonces faites lors du groupe de travail du 20 mai relèvent davantage de l'affichage que d'une réelle volonté de répondre aux attentes des personnels.

La FSU a appelé les AESH et l'ensemble des personnels à se mobiliser massivement aux côtés de l'intersyndicale lors de la journée d'action du 9 juin.

Les AESH représentent désormais le deuxième métier du ministère tous corps confondus. En amont du prochain groupe de travail ministériel qui se tiendra le 17 juin, les organisations syndicales représentatives dans cette instance dédiée à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail, rappellent que ces personnels sont particulièrement exposés aux risques

psychosociaux. Et ce ne sont pas les 60 heures de formation en magistère qui leur permettent d'être outillé.es correctement pour prendre en charge des élèves dont le profil peut être très différent, mais aussi souvent, extrêmement lourd et difficile à gérer.

Les salaires indignes, les conditions de travail souvent éprouvantes, les risques du métier, les violences, injures, crachats, parfois vécus et faisant souvent l'objet de rédaction de fiches RSST, qui d'ailleurs, sont insuffisamment traitées. La non-reconnaissance du métier, la précarité de l'emploi et la précarité de la rémunération ne sont pas acceptables. Les pistes envisagées par le ministère sont très largement insuffisantes. Nous rappelons les revendications portées par l'intersyndicale :

- la création immédiate d'un véritable corps de fonctionnaires de catégorie B pour toutes et tous les AESH ;

- un temps complet sur la base des missions réelles exercées ;
- une revalorisation salariale significative ;
- la reconnaissance pleine et entière des qualifications et compétences professionnelles des AESH
- une école inclusive donnant réellement les moyens de l'accompagnement des élèves en situation de handicap ;

- l'abrogation des textes mettant en place les PAS (dont l'extension a d'ailleurs été rejetée à l'Assemblée Nationale) et les ZAH (Zone d'Accompagnement Humain).

Les PAS, les ZAH poursuivent et aggravent la logique comptable des PIAL, qui est facteur de souffrance au travail. En étendant les zones d'intervention des AESH, le Recteur et le Dasen considèrent les économies et l'exploitation des personnels à outrance comme prioritaires sur la réussite des élèves et la santé et la sécurité des personnels. Pendant que le ministère discourt sur l'égalité femmes/hommes, sur le terrain, les AESH qui sont à environ 94 % des femmes, se voient maltraitées par l'institution.

Actuellement, les AESH reçoivent des courriers afin de signer des avenants à leur contrat, dans lesquels apparaît comme alternative, le PAS ou la porte ! Ce qui provoque chez elles et eux un stress important et une inquiétude. Sur Le café pédagogique du 12 juin 2026, il est indiqué qu'une députée, Mme Murielle Lepvraud, a interpellé le ministre de l'Éducation nationale mardi 9 juin à l'Assemblée nationale sur le cas d'AESH licenciées ou menacées de l'être pour refus d'intégrer un pôle d'appui à la scolarité. Le ministre affirme avoir pourtant donné des consignes pour que ce ne soit pas le cas auprès des recteurs. Qu'en est-il dans notre académie ? Les courriers reçus par les AESH sont d'une violence rare et totalement contraire aux "accompagnements bienveillants des personnels " prônés dans notre département.

Ces personnels vont devoir faire plus de kilomètres, passer du 1er au 2nd degré ... tout en travaillant aussi dans les écoles et établissements privés ! Ce n'est pas acceptable.

Le prochain groupe de travail prévu le 15 juin doit permettre au ministère de répondre enfin aux revendications des personnels. Les AESH ne veulent pas de promesses ou de dispositifs réservés à quelques-un.es : elles et ils exigent la reconnaissance de leur métier et l'égalité de droits pour toutes et tous.

Etendre leurs zones d'intervention, c'est aussi ce que vous avez pratiqué, Monsieur l'inspecteur d'académie, pour les professeur.es des écoles titulaires mobiles du Premier degré, dans la même logique qui ne tient pas compte de ses personnels.

La FSU rappelle également l'importance et le rôle primordial des assistants de service social en faveur des élèves qui sont formés pour la prise en charge de situations telles que des violences physiques, psychologiques et sexuelles, et qui œuvrent au quotidien pour la protection des enfants. Nous dénonçons le manque de postes et l'absence d'un vrai service social dans le premier degré.

Toujours du côté des mobilisations : il y a 15 jours, ce sont les AED qui se sont fortement mobilisé-es. Les ministres passent, parlent à l'unanimité du climat scolaire, de la santé mentale des adolescent.es, du harcèlement scolaire, mais toutes et tous oublient ces personnels, maillon essentiel du climat au quotidien d'un établissement. A la rentrée 2026, ce seront 165 ETP d'AED qui seront supprimés et les discussions sur les grilles salariales sont suspendues, sous couvert de budget insuffisant. C'est inacceptable.

Les salaires sont indignes ! La multiplication de temps partiels ne permettant pas de vivre est la conséquence directe des sous-effectifs en vie scolaire. Là encore, le système maltraite élèves et personnels. C'est pour dénoncer cette situation que plus de 25% des vies scolaires étaient fermées le 2 juin dernier à l'appel de l'intersyndicale.

Sur les questions de l'encadrement des élèves par les AED en vie scolaire et de l'accompagnement des élèves en situation de handicap par les AESH, la réponse est globalement toujours identique : il manque les moyens ! Pourtant, une réelle répartition des richesses et un financement à la hauteur des enjeux permettraient de mieux faire face aux besoins dans l'Education.

Pendant que les prix flambent, les salaires, eux, restent bloqués, et ce sont une nouvelle fois les agentes et les agents qui paient la facture. La situation géopolitique, l'extension des guerres et l'avidité de ceux qui spéculent sur ces crises font bondir les prix des énergies, et plus largement le « coût de la vie ». Ainsi, les salaires des 5,8 millions d'agentes et d'agents qui font vivre les services publics sont bloqués. C'est un scandale social.

Les politiques menées par les gouvernements successifs en matière de rémunération des personnels de la Fonction publique obéissent toutes à la même logique : dévaloriser la rémunération indiciaire, celle qui rémunère le métier, les fonctions exercées de par son grade, l'expérience professionnelle, l'engagement quotidien, qui détermine le moment venu l'essentiel du montant de la pension... en un mot, la carrière !

Année après année, les gouvernements se sont acharnés à geler la valeur du point d'indice sauf quand les bonds spectaculaires de l'inflation les obligeaient à amortir ses effets. Prises à contre-cœur, ces augmentations au coup par coup n'ont jamais compensé plus du tiers des effets de l'inflation que subissent les courses, les factures, le loyer... Chaque hausse du SMIC oblige le gouvernement à relever le minimum de traitement dans la Fonction publique. Mais contrairement au secteur privé où l'augmentation du SMIC peut aussi avoir des effets de revalorisation de l'ensemble des salaires, le gouvernement refuse de revaloriser l'ensemble des grilles indiciaires.

AED, AESH, contractuel.les, TZR, brigades, et tous les autres personnels subissent cette politique de gel du point d'indice et de blocage des perspectives de carrière alors que le coût de la vie augmente de mois en mois et que par ailleurs, les dividendes ne cessent d'alimenter les fortunes des gros actionnaires. C'est d'une injustice sociale profonde.

L'actualité, dans le second degré encore, comme à chaque fin d'année scolaire, c'est une organisation intenable des corrections d'examens. Nous constatons de manière récurrente que nombre de professeur-es convoqué-es pour les corrections, quelles que soient les disciplines, sont placé-es dans

une position insoutenable. Il leur est en effet régulièrement demandé d'assurer à la fois leurs cours, de surveiller des épreuves et de corriger. C'est par exemple le cas d'enseignant·es TZR affecté·es à la fois en collège et lycée. Nous vous demandons, Monsieur l'inspecteur d'académie, d'intervenir auprès de la DEC et du Recteur en urgence pour qu'une attention particulière soit portée aux conditions de correction, en lien avec nos revendications. Il est indispensable de donner consigne aux chef·fes d'établissement de décharger de cours les professeur·es convoqué·es pour le bac, et ce pendant toute la période de correction.

Nous réitérons ici la demande de dispense totale de surveillance pour les professeur·es de philosophie, qui auront plus d'une centaine de copies à évaluer en un temps restreint, et pour les professeur·es de lettres et mathématiques, dont les missions d'examen se cumulent (copies des épreuves anticipées, de spécialité, grand oral, oraux des EAF, BTS).

Pour le DNB, nous espérons également que les correcteurs/correctrices seront plus nombreux et nombreuses cette année pour corriger plus efficacement les épreuves. Nous nous posons des questions sur les modalités de correction avec les directives de dernières minutes concernant les exigences de maîtrise de la langue mais aussi sur cette commission d'harmonisation du contrôle continu et de son rôle.

Dans le 1er degré, la rédaction de nombreuses fiches du RSST, comme en témoigne le compte-rendu du conseiller départemental de prévention lors de la séance précédente, indique bien la souffrance causée par des conditions de travail dégradées, très souvent liée à l'absence de moyens pour l'école inclusive, mais également à une augmentation des conflits interpersonnels. Cette situation engage directement la responsabilité de l'institution, qui laisse se dégrader les conditions de travail malgré les alertes répétées.

Dans le second degré, on observe aussi un laxisme de la DSDEN en ce qui concerne la situation de quelques établissements évoquée de nombreuses fois dans différentes instances et bilatérales. Des personnels sont en souffrance, nous le font savoir, nous remontons ces informations, parfois nous proposons des solutions organisationnelles mais au bout du compte, absolument rien n'est fait. Alors que l'employeur doit assurer santé et sécurité au travail, aucune intervention notable n'est mise en place pour éviter que des personnels soient maltraités par un management parfois toxique. Cette inaction envoie un message de mépris et d'indifférence aux personnels sur le terrain. Ce n'est pas du dialogue social, c'est de l'inertie sociale.

L'actualité récente et à venir, c'est aussi, dans l'hexagone, les canicules.

La France subit des vagues de chaleur désormais récurrentes dont l'intensité s'amplifie ; avec des conséquences concrètes sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels. En effet, lors du dernier épisode, dans 77,6 % des collèges et des lycées, les températures relevées dépassaient 30 degrés. Dans de nombreuses écoles, elles 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. De nouvelles épreuves d'examens arrivent, de nombreuses anticipations sont nécessaires afin de ne pas reproduire ce que nous avons connu avec les épreuves de Bac pro. Comme pour les épreuves générales et technologiques et le brevet, le calendrier de bac professionnel et de CAP doit, à l'avenir, positionner l'ensemble des épreuves le matin.

Les réponses apportées, face à l'exposition à ce risque, par notre employeur, ne sont pas à la hauteur des enjeux et se limitent, pour le mieux, à un niveau de prévention secondaire et à une communication

autour de gestes de bon sens comme de "privilégier les atmosphères fraîches" ; "de boire de l'eau régulièrement" ou du fameux "limiter les expositions aux fortes chaleur" qui trahissent son inaction sur le fond. Quel sera notre champ d'action ? Car le bâti dépend des collectivités. La grille d'évaluation est d'ailleurs incomplète : pas de DPE (Diagnostic de Performance Energétique) exigé, pas de mesures de températures maximales, pas de mention de malaises/symptômes, pas de recherche du nombre d'ouvrants et de quels types (fenêtres ou vasistas), etc. Sans une installation systématique de thermomètres, comment les agent.es pourront-ils et elles mesurer "les températures au-delà de 33 °C pour une évacuation envisageable" ? Des EPI doivent être proposés, lesquels ? Des éventails peut-être ? Comment s'effectuera le "recensement des agents vulnérables en liaison avec la médecine de prévention" en respectant le secret médical et avec une seule médecin du travail pour plus de 11 000 agent.es ?

Le report sur le seul niveau local des adaptations des horaires, du passage en service minimum ou de fermetures, n'est plus acceptable, tant ces décisions laissent la communauté éducative s'organiser par elle-même, et subir des conditions de travail inacceptables. Ces décisions doivent être prises au niveau départemental ou académique mais ne relèvent pas de la responsabilité d'un.e chef.fe d'établissement. Une fermeture d'établissement ou d'une école obligerait de toute façon, dans le cadre de la continuité pédagogique, les personnels à travailler dans leur logement, et ne seraient pas forcément mieux lotis, avec de surcroît pour certain.es, la garde des enfants.

Le ministère, contraint par l'urgence, a publié un plan de gestion des vagues de chaleur le 28 mai dernier. S'il est nécessaire, il n'est cependant pas satisfaisant sur le fond et la forme.

L'urgence est de mettre en œuvre une véritable politique de prévention primaire reposant sur une refondation majeure du bâti scolaire, des installations sportives et des bâtiments administratifs, dépassant le seul objectif d'adaptation du fonctionnement des établissements, en cas de vague de chaleur. Il faudra bien répondre aux enjeux des effets des changements climatiques sur les conditions de travail des personnels et la continuité du service public d'enseignement.

En CSAMEN, la semaine dernière, le ministère a reconnu lui-même qu'il fallait aller bien au-delà, mais comment ? Où sont les engagements politiques et budgétaires ?

On peut encore rappeler aussi l'état de la médecine de prévention, et un ministère qui ne respecte pas les obligations réglementaires en matière de santé au travail. Nous continuons de demander un plan de programmation d'une visite médicale des PEPS de plus de 50 ans pour commencer avant d'étendre ce droit à l'ensemble de la profession.

L'actualité encore, ce sont de nouvelles attaques sur les droits en santé et en parentalité.

Alors que le ministère voulait nous embarquer dans une négociation sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, il s'emploie à dégrader les droits en santé de ses agent.es, en appuyant la politique engagée par le ministre de l'Action et des comptes publics.

Nous dénonçons ainsi les reculs des droits en santé : au jour de carence et à la baisse de rémunération en Congé de Maladie Ordinaire, du plein traitement à 90%, vont s'ajouter des restrictions sur la durée initiale des congés maladie, avec de grandes inquiétudes et inconnues sur l'attribution des Congés Longue Maladie ; une réglementation des ASA parentalité en défaveur des personnels de notre ministère et notamment des femmes ; et un recul scandaleux et inique sur le droit au temps partiel thérapeutique.

Sur la disparition du Temps Partiel Thérapeutique de droit, qui peut croire que les remplacements d'agent.es en arrêt maladie seront plus faciles et moins coûteux que le remplacement partiel ? Qui

peut croire que les trente jours d'attente vont permettre aux autorités administratives de mieux s'organiser alors qu'elles n'assurent déjà pas les remplacements ou dans des conditions ubuesques ? Le seul effet concret sera une augmentation des CMO, avec des personnels ponctionnés financièrement et écartés de l'emploi alors qu'ils auraient pu exercer partiellement.

Au lieu d'essayer de sauver les apparences avec de la QVCT, le ministère ferait bien de reconnaître prioritairement les situations d'accidents de services liés à la répétition d'événements traumatisants, qui ne constituent pas, selon les définitions, une exposition régulière à un facteur de risque débouchant sur une maladie. Ni maladie, ni accident, ces situations de travail anormales et traumatisantes passent sous les radars, et encore une fois, il s'agit de formes de pénibilité et de risques spécifiques aux métiers fortement féminisés.

La FSU se réserve le droit d'engager toute démarche nécessaire afin que la réglementation en termes de travail, de santé et de sécurité au travail dans notre ministère soit enfin respectée par notre employeur.

Pour terminer, pour la FSU, cette déclaration liminaire est une sorte de bilan d'étape contextualisée avant la fin d'un mandat qui aura montré d'instance en instance la volonté de la DSDEN de réduire les prérogatives de la F3SCTD, qui se voit opposer en permanence des fins de non-recevoir et de diluer ses missions dans une routine administrative qui n'améliore en rien la situation des personnels sur le terrain.

La F3SCTD est une instance de dialogue social et elle doit avoir pleinement les moyens de jouer ce rôle.