

L'édito

Austérité, salaires gelés, métiers sacrifiés : au bord de la rupture

L'austérité budgétaire qui préside aux choix politiques frappe durement les personnels de l'éducation nationale : année blanche, gel du point d'indice, suppression de la GIPA, mais aussi menaces sur les moyens et sur les postes. Alors que les ultras riches continuent d'échapper à l'impôt en toute impunité les restrictions pèsent sur l'ensemble de la population et notamment les plus précaires.

Depuis trop longtemps, le pouvoir d'achat des personnels de l'EN stagne, miné par une inflation constante et des augmentations salariales insuffisantes ou qui n'en sont pas... Cette situation est aujourd'hui aggravée par le contexte international et la hausse des prix du pétrole. Cela ne peut perdurer. Le SNES-FSU continuera de construire les mobilisations et de porter les revendications de la profession pour une véritable revalorisation des salaires et des pensions.

Cela implique de lier les revendications salariales aux enjeux plus larges par la défense du pouvoir d'achat, la lutte contre les inégalités et la promotion d'une justice sociale globale. Exiger de véritables revalorisations salariales c'est aussi s'inscrire dans une exigence de défense de nos métiers, de nos qualifications et de notre expertise.

Le SNES réaffirme avec force l'urgence d'une revalorisation significative des rémunérations pour redonner de l'attractivité à nos métiers. L'Éducation nationale est confrontée à une crise de recrutement alarmante. Les jeunes diplômés, découragés par des salaires peu compétitifs et une reconnaissance insuffisante, se détournent massivement de l'enseignement.

Ce désintérêt menace la qualité du service public d'éducation, pilier fondamental de notre société. Comment attirer des candidat·es aux concours lorsque les promotions sont rares, les avancements au compte-gouttes, et que la reconnaissance est insuffisante ?

Pour le SNES, une politique salariale ambitieuse doit impérativement s'accompagner d'une autre vision des carrières. Il est essentiel d'offrir des perspectives claires d'avancement et une rémunération à la hauteur des enjeux. L'amélioration des conditions de travail et une reconnaissance accrue sont des leviers indispensables pour revitaliser la profession et garantir un service public de qualité.

Le SNES-FSU dénonce le rejet au Sénat, de la proposition de loi visant à créer un corps de fonctionnaires pour les AESH. Ce choix politique qui sacrifie la rémunération du corps le plus féminisé de l'EN se fait à rebours des enjeux de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La politique du ministère en ce domaine a été jusqu'alors une politique du renoncement. Mais aujourd'hui le ministère semble ouvrir la possibilité de discussions. Le SNES-FSU appelle à se mobiliser pour défendre une politique d'inclusion exigeante, à la hauteur des enjeux.

Le SNES-FSU continue de porter l'égalité professionnelle comme une question essentielle en luttant contre les discriminations, en promouvant l'égalité salariale et en favorisant l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle pour tous les personnels.

Le SNES-FSU conteste l'immobilisme du rectorat d'Aix-Marseille dans la mise en place d'une grille salariale pour les AED, les privant de possibilités d'avancement.

Enfin, la précarisation croissante des métiers de l'éducation exige la défense d'un système solidaire, capable de répondre aux besoins spécifiques des personnels, qu'il s'agisse de santé, de prévoyance ou de retraite. Les réformes récentes fragilisent les pensions des agent·es, menaçant la dignité des personnels après une carrière de dévouement. Une protection sociale robuste et solidaire est indispensable pour assurer une vie digne, tout au long de la carrière et au-delà.



Face à ces défis, le SNES reste déterminé à faire des enjeux de carrière, de salaires et de pension des priorités absolues, pour une reconnaissance pleine et entière de nos métiers et la pérennité d'un service public d'éducation de qualité. C'est en cela que le SNES-FSU s'inscrit véritablement dans une dynamique de transformation sociale.

■ Marion Chopinet & Ramadan Aboudou
Co-Secretaires Académiques

Sommaire

p.2	RdV de carrière
p.3	Hors Classe
p.4	Classe Exceptionnelle
p.5	Santé au travail
p.6	CAPA Réforme des concours
p.7	PSC
p.8	TZR Non titulaires
p.9	Vie Scolaire
p.10	AESH
p.11	Retraite / Pension Sécurité sociale
p.12	Actualité

Rendez-vous de Carrière

Rendez-vous de carrière 2025/2026 : Qui est concerné-e ?

Les rendez-vous de carrière se déroulant sur une année scolaire donnée concernent les personnels éligibles l'année scolaire suivante à l'avancement accéléré d'échelon (échelon 6 et 8) ou qui deviendront promouvables à la hors classe (échelon 9).

En tout début d'année scolaire, il peut également concerner les personnels qui, en raison de leur situation particulière ou d'un oubli de l'Administration, n'ont pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière l'année précédente.

Pour l'année, vous trouverez dans le tableau ci-dessous les collègues concernés par un rendez-vous de carrière :

Echelon	Date d'obtention de l'échelon	Quel enjeu ?
6	Entre le 31/09/2024 Et le 31/08/2025	Obtenir le passage accéléré d'un an à l'échelon. Cela concerne des promouvables.
8	Entre le 01/03/2024 Et le 29/02/2025	Obtenir le passage accéléré d'un an à l'échelon. Cela concerne des promouvables.
9	Entre le 01/09/2024 Et le 31/08/2025	Minimiser le nombre d'années d'attente avant d'obtenir le grade hors classe.

Attention : Pour les collègues relevant de l'ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté), il est possible qu'un passage d'échelon rétroactif soit intervenu en raison du gain d'avancée dans la carrière que constitue l'ASA. Cela peut donc avoir une incidence sur l'année du rendez-vous de carrière. Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à nous contacter.



Déroulement du rendez-vous de carrière

- Un mail sur notre boîte académique professionnelle vient nous avertir en fin d'année scolaire que l'on est en rendez-vous de carrière l'année suivante. Il est aussi possible de le voir sur i-prof via le service SIAE (mis à jour en général courant juillet)
- La date de l'inspection et du (ou des) entretiens doit être annoncée au moins quinze jours à l'avance. Le délai entre ces deux rendez-vous ne peut excéder 6 semaines.
- Le « document de référence de l'entretien » sert de trame aux entretiens. S'il n'est pas obligatoire de le remettre, il peut être l'occasion de mentionner les éléments que l'on souhaite aborder. On pourra présenter des « documents du quotidien de la classe » à l'inspecteur. Les attentes des IPR peuvent être précisées dans leurs lettres de rentrée.
- Avant la fin de l'année scolaire du rendez-vous de carrière, le compte-rendu (grille de compétences et appréciations littérales) nous est communiqué. Un délai de deux semaines permet de formuler des observations en retour.
- L'année suivante avant la fin septembre, l'avis d'évaluation officiel arrêté par le Recteur est notifié à l'enseignant. Cet avis peut être contesté.

■ Romain Rouzaud

Hors-Classe

Un grade transformé

La promotion à la hors classe que nous connaissons aujourd'hui est bien loin de ce qu'elle était à sa création. La lutte syndicale est passée par là.

Née en 1989 et contingentée initialement à 15 % des effectifs du corps, elle est devenue un débouché de carrière pour toutes et tous dans le cadre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR). Ce dernier acte un déroulement complet de carrière sur au moins deux grades en le déclinant par un barème national.

Ce système de promotion assure aujourd'hui à toutes et tous l'accès à la hors-classe en début du 11e échelon, au plus tard.

A l'occasion de la mobilisation contre la réforme des retraites, le SNES et la FSU ont obtenu en 2023, dans le cadre des discussions salariales dites « socle », une nouvelle augmentation du flux annuel de promotions, portant progressivement ce flux de 18% en 2022 à 23% en 2025 (21% en 2023, 22% en 2024). Cela se traduit par une diminution des délais d'accès à la hors classe d'un an et demi en moyenne.

Le ministère avait même acté l'an dernier une nouvelle augmentation progressive du flux, alliée à une accélération de la classe normale, qui a été bloquée par Bercy, les projets d'économie sur le budget ne le permettant pas.

Sont concerné.e-s par la promotion les professeur.e-s agrégé.e-s ou certifié.e-s, CPE et les Psy-ÉN qui comptent au 31 août (de l'année d'établissement du tableau d'avancement) au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale. Les collègues en activité, sont promouvables (ainsi que ceux en CLM, congé parental, disponibilité pour enfant...).

Avant 2017, chaque académie définissait son propre barème de promotion, créant de ce fait des disparités sur l'ensemble du territoire. **Le protocole PPCR a apporté un barème national clair** basé sur deux éléments : l'avis final du 3e rendez-vous de carrière (*les avis Excellent, Très Satisfaisant, Satisfaisant, A Consolider, apportant respectivement 145, 125, 105 et 95 points*), et l'ancienneté dans la plage d'appel (*depuis combien de temps est-on au 9e échelon plus 2 ans, moment de l'entrée*

dans la promouvabilité hors classe), apportant 10 points par an à partir de 9+2, avec un saut de 20 points entre 11+2 et 11+3, et plafonné à 160 points.

Malgré ce barème clair, la loi Dussopt de 2019, dite de « transformation de la fonction publique », a entraîné la disparition des commissions paritaires pour les opérations de promotion. Il en résulte une opacité, le rectorat refusant, en outre, de fournir les barres de promotion (nos recoupements montrent que les certifiés avec 165 points doivent avoir obtenu leur promotion en septembre 2025).

Le SNES-FSU demande donc le retour à un paritarisme de contrôle et de transparence sur les opérations de carrière, ainsi que de la possibilité de contester l'avis recteur des collègues qui n'ont pas pu bénéficier de rendez-vous de carrière, de sorte de rétablir l'équité de traitement parmi l'ensemble des candidats à la promotion.

■ Julien Weisz



Classe exceptionnelle

De nouvelles évolutions sont nécessaires

Les accords PPCR créent en 2017 la classe exceptionnelle, après 28 ans de carrières plafonnées à la hors classe.

Ce grade constitue un débouché de carrière nouveau permettant d'accéder aux espaces indiciaires supérieurs. Mais sa structuration en viviers, son contingentement par pourcentage du corps, ainsi que son parcours à obstacle à l'intérieur du grade, condamne la classe exceptionnelle à court terme.

Dès 2023, le grade était complet et les départs en retraites de collègues déjà en classe exceptionnelle n'auraient permis que quelques promotions au compte-goutte.

Au pied du mur, poussé par le SNES-FSU et les mobilisations pour les retraites, le ministre Pap N'Diaye consent à des avancées : la structuration en viviers et le contingentement sont abandonnés en 2024. De même, l'échelon spécial est normalisé, rendant le déroulé à l'intérieur du grade automatique.

Nous sommes donc passé, à l'instar de la hors classe, à un flux annuel de promotions au moyen d'un ratio fixant le nombre de promu.es en fonction du nombre de promouvables. Ce ratio est

défini pour 3 ans dans les Lignes Directrices de Gestion Ministérielles (exemple pour 2026 : 29% pour les PE, 13,5% pour les agrégés, 9,5% pour les autres corps).

A rebours de ces avancées, et contre l'avis unanime des syndicats, le ministre Attal a décidé de supprimer le barème au profit d'un système d'avis chefs d'établissement/IPR.

Chacun formule aujourd'hui l'un des avis suivants : Très Favorable, Favorable, Défavorable. Le TF et le D nécessitent une motivation littérale, le TF est définitif, alors que les deux autres sont revus chaque année. Les doubles TF sont ensuite départagés à l'ancienneté dans le corps. Contrairement aux avis de rendez-vous de carrière, ces avis ne peuvent pas être contestés.

Pour la promotion de septembre 2025, dans notre académie, les doubles TF ont été distribués de manière sensiblement différente selon les corps :

- 72% des PsyEN avaient double TF,
- 64% pour les CPE,
- 47% pour les Agrégés-es,
- 41% pour l'EPS,
- 34% pour les PLP,
- et 26% seulement pour les certifiés-es.

On constate que plus le corps est volumineux, plus le pourcentage de double TF est faible.

Sachant que l'avis Favorable est mis automatiquement par défaut et qu'il est le seul à ne pas nécessiter de commentaire, comment ne pas penser alors que l'avis Favorable n'est pas un moyen de gagner du temps au détriment des collègues ?

Après le recul historique de la loi Dussopt, limitant le rôle du paritarisme, ce système est un nouvel outil d'opacité.

Pour le SNES-FSU, ces modalités d'accès doivent être revues au profit d'un barème national permettant la transparence et l'accès de toutes les carrières complètes à la classe exceptionnelle.

Cela doit commencer par l'alignement des ratios de promotion pour tous les corps sur celui du corps le plus favorable : 29%.

■ Julien Weisz



Focus

Egalité Femme/Homme et avancement accéléré : une mauvaise surprise cette année !

Les Lignes Directrices de Gestion régissent le fonctionnement des opérations de carrière et de mutations. Elles comprennent notamment les règles qui permettent de réduire les inégalités F/H.

Concernant l'avancement accéléré, il y est précisé que la proportion de femmes qui en bénéficient doit correspondre à la proportion de femmes parmi les promouvables. Or, cette année, cette règle n'a pas été respectée et une femme de plus aurait dû obtenir l'accélération pour chacun des échelons 7 et 9.

Nous sommes intervenus dans les instances pour dénoncer ce choix de l'administration et nous veillerons à ce qu'il ne se reproduise pas.

Santé au travail

Accident de service / de travail / accident de trajet

Une enquête menée par le SNES-FSU, montre que les accidents de service/travail et maladies professionnelles restent largement sous-déclarés. Cette sous-évaluation a des conséquences importantes. Elle prive d'abord de nombreux collègues de droits auxquels ils pourraient prétendre : prise en charge des soins, maintien du plein traitement dans le cadre d'un CITIS. Mais elle empêche également les membres des F3SCT d'avoir une vision fine des risques professionnels et donc de mettre en œuvre des politiques de prévention efficaces.

Moins les accidents et maladies sont reconnus, moins l'institution est contrainte d'analyser les causes organisationnelles, les conditions de travail dégradées ou les risques psychosociaux qui en sont à l'origine.

Pourtant, la jurisprudence récente renforce les droits des agent-es.

Une décision importante du Conseil d'État du 18 juillet 2025 a fait évoluer favorablement le principe de reconnaissance de l'imputabilité au service.

Jusqu'à présent, les textes considéraient qu'un accident n'était imputable au service que si celui-ci constituait la cause unique de la lésion, excluant souvent les collègues présentant des antécédents médicaux antérieurs.

Désormais, le principe est inversé : l'imputabilité au service doit être reconnue dès lors que le travail a contribué à l'accident, sauf si l'administration démontre que les antécédents constituent la seule cause de la lésion.

Cette évolution constitue un progrès important pour la protection des personnels.



■ Alain Durante

Aménagement de poste : faire valoir ses droits

L'aménagement du poste de travail est une adaptation des horaires journaliers, un aménagement d'emploi du temps, une réduction du temps de travail, une mise à disposition d'une salle de cours. Le refus est strictement encadré et rendu très difficile par les textes.

Le courrier que reçoivent les CE de la médecine de prévention signé par le recteur, stipule qu'il s'agit d'« aménagements attendus ».

Par ailleurs, si l'administration peut refuser des préconisations médicales, c'est encadré par les textes de la fonction publique et du code du travail : obligation de l'employeur de protéger et favoriser la santé des salarié-e-s ou des

agent-e-s qui sont sous leur responsabilité et ainsi que de motiver son refus et d'en informer la formation spécialisée en santé et sécurité au travail.

En cas de refus, le SNES-FSU d'Aix-Marseille vous accompagnera pour faire valoir vos droits.

■ Maria Ignacio

Focus

Attaques contre les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Sous couvert d'« harmonisation », le gouvernement cherche surtout à réduire les droits des personnels. La FSU a déjà fait reculer une première offensive sur les ASA pour enfant malade de plus de 12 ans, mariage ou PACS. Elle continue d'exiger la sécurisation et l'extension des droits existants afin de ne pas laisser l'ASA au seul pouvoir discrétionnaire du chef-fe de service, au risque d'introduire des inégalités de traitement entre agent-es. La FSU mettra toute son énergie pour faire échec à cette politique de régression sociale.

CAPA / Concours

Bilan des CAPA 2025 : L'action du SNES FSU dans les instances

Rendez-vous de carrière :

Suite à nos interventions répétées, l'augmentation significative des avis finaux Excellent (par exemple au 3e RVC : 51% de E chez les certifié-es, 57% de E chez les agrégé-es) a conduit à réduire les incohérences entre les items du compte rendu et l'avis final, ainsi qu'à une diminution des contestations. Nos interventions ont permis de réévaluer à la hausse 14 avis sur les 30 contestations formulées.

Refus de temps partiel :

Pour la rentrée 2026, 1446 temps partiels ont été attribués avant CAPA par le rectorat. Cela comprend 1143 temps partiels sur autorisation et 303 temps partiels de droit. Seules 13 demandes de temps partiels annualisés ont été octroyées en première instance. Sur

l'ensemble des refus, 20 seulement ont contesté en CAPA et nous avons réussi à obtenir gain de cause pour 9 d'entre eux.

Congé de formation professionnelle :

Les moyens sont clairement insuffisants : 46 ETP pour 1075 demandeurs, alors qu'il y en avait 61 en 2009 pour un nombre de demandeurs inférieur.

- Concernant les certifié-es, CPE, PsyEN, EPS seulement 41 CFP de 10 mois ont été attribués sur un total de 888 candidat-es. 348 demandeur-ses ont le barème maximum, départagés à l'âge : cette année, il faut être né-e avant le 25 mai 1977 et avoir moins de 51 ans au 1er sept 2026 pour pouvoir l'obtenir.
- Concernant les agrégé-es : 8 agrégé-es sur 136 demandeur-ses obtiennent un

CFP. 61 demandeur-ses agrégé-es ont le barème maximum. Parmi ceux-là, il faut être né-e avant le 11 janvier 1978 et avoir moins de 51 ans au 1er sept 2026 pour pouvoir l'obtenir.

- Concernant les contractuel-les : 1 CFP va être attribué pour un ensemble de 5 demandeur-ses, avec un barème de 36 points.

Ce sont les résultats aux élections professionnelles qui nous permettent d'effectuer ce travail d'étude, de défense des dossiers, et qui donne notre force face à l'administration.

Du 3 au 10 décembre 2026, renouvez votre confiance au SNES-FSU lors des élections professionnelles pour défendre et renforcer la profession.

■ Julien Weisz

Concours : chaos à tous les étages



Comme chaque année, le SNES-FSU accompagne les candidat-es aux concours de l'enseignement.

Réformés en 2022, les concours de recrutement le sont à nouveau en 2026 : après avoir porté le recrutement à la fin du master 2, **le Ministère a décidé d'ouvrir le CAPES, le CAPET et le concours CPE aux étudiant-es en cours de L3.**

L'agrégation, les concours internes, les 3e concours et les concours Psy-EN ne sont pas concernés par la réforme.

Ayant imposé cette réforme dans la précipitation, le ministère se distingue par son impréparation et semble improviser les réponses au fil des questions et problématiques que nous posons.

Sur le fond comme sur la forme donc, rien ne va dans cette réforme : les étudiant-es sont plongé-es depuis le début de l'année dans l'incertitude, préparant un concours pour lequel ils et elles ont le sentiment de servir de crash-test.

Cette réforme crée une entrée dans le métier à plusieurs vitesses, avec des statuts, droits et contraintes différentes pour des personnels pourtant recrutés par les mêmes concours nationaux. Des concours identiques, mais statuts différents, obligations différentes,

droits différents : **c'est une rupture avec le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires.** Le SNES s'y est opposé depuis le début et continue de porter une entrée progressive et exigeante dans nos métiers.

Les militant-es du SNES-FSU continuent d'informer et d'accompagner les candidat-es aux concours :

stagiaires@aix.snes.edu

■ Léa Comushian

Protection Sociale Complémentaire

La PSC : où en est-on ?



Depuis le 1er mai 2026, la nouvelle protection sociale complémentaire est entrée en vigueur pour l'ensemble des personnels des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, des Sports et de l'Enseignement supérieur. Sur près de 1 560 000 personnels, 1 220 000 ont été affiliés à la complémentaire santé obligatoire, tandis que 305 000 ont bénéficié d'une dispense et que plus de 10 400 agent.es sont encore en cours d'affiliations. Si ces chiffres témoignent d'une mise en œuvre massive du nouveau dispositif santé, la situation est beaucoup plus préoccupante concernant la prévoyance.

À ce jour, seulement 70 000 agent-es ont adhéré au contrat collectif prévoyance. Ce chiffre particulièrement faible révèle une forte inquiétude, tant les enjeux liés à la prévoyance sont essentiels. Beaucoup de collègues ont vraisemblablement conservé l'ancienne offre individuelle de la MGEN, mais aucun chiffre précis n'a été communiqué à ce sujet. Pourtant, la prévoyance joue un rôle fondamental elle permet de compenser les pertes de revenus liées à un arrêt de travail prolongé, à une invalidité ou à un décès. Contrairement

aux idées reçues, ces situations ne concernent pas seulement des maladies graves. Un accident de la vie quotidienne, une succession de problèmes de santé peuvent entraîner une baisse importante de rémunération.

Le SNES-FSU rappelle que seul le contrat collectif ouvre droit à la participation forfaitaire de l'employeur de 7 euros par mois. Même si ce contrat peut sembler plus coûteux dans certaines situations, il présente plusieurs avantages majeurs : absence de tarification à l'âge, adhésion sans questionnaire médical dans les six mois suivant sa mise en place (hors collègues déjà en congé long).

Si vous n'avez pas réussi à joindre la MGEN avant le 1er mai, et grâce à l'intervention du SNES-FSU, une mesure transitoire a été obtenue auprès de la MGEN pour les collègues déjà adhérent-es avant cette date. Leur contrat individuel prévoyance est maintenu temporairement afin d'éviter toute rupture de couverture. Une adhésion au contrat collectif reste possible sans questionnaire de santé jusqu'au 1er novembre 2026.

Attention toutefois : les collègues actuellement en CMO, CLM ou CLD doivent impérativement conserver leur contrat individuel afin de ne pas perdre leurs droits aux indemnités journalières liées à leur arrêt en cours.

Le SNES-FSU continue d'intervenir pour informer les personnels, défendre leurs droits et obtenir à terme le recouplage des couvertures santé et prévoyance.



■ Alain Durante

TZR et non-titulaires

TZR : Nos avancées dans l'académie

Le SNES-FSU Aix-Marseille a toujours eu à cœur d'accompagner, de défendre les collègues, mais également d'être force de propositions.

C'est ainsi que pour le mouvement intra 2024, nous avons fait acter une nouvelle bonification TZR, valable sur vœu typé, de sorte d'affiner la stabilisation des TZR.

Nous avons également obtenu qu'en cas d'affectation en sous service, le complément soit effectué dans l'établissement d'exercice et non dans le Rad, afin de limiter le nombre d'établissements d'exercice, conformément aux textes de 1999.

Enfin nous avons obtenu l'an dernier, conformément toujours à la réglementation, que les TZR en AFA puissent bénéficier des remboursements de frais de déplacement entre le Rad et l'AFA, lorsque les communes sont non limitrophes. N'hésitez donc pas à solliciter ces remboursements sur DT-Chorus le cas échéant.

Moyen de continuité du service public d'éducation, les TZR ne sont pas dépourvus de droits spécifiques. Le SNES FSU sera toujours présent pour les faire appliquer et en gagner de nouveaux.

■ Julien Weisz

Réunion TZR

Phase d'ajustement

Lundi 22 juin
16h-18h

À vos côtés,
pour gagner.



Le SNES Aix-Marseille organise une réunion d'informations pour les TZR (nouveaux.elles ou non) à l'issue du mouvement intra le **lundi 22 juin 2026 à 16h** (local du SNES et visio)

TZR : défendre ses droits !

Les TZR ont les mêmes droits que les enseignant-es en poste fixe en matière d'obligations de service, de droit à la formation et de carrière. Il ne faut pas laisser croire à l'administration et à certain-es chef-fes d'établissement que nous sommes corvéables à merci. Soyons vigilant-es aux conditions de mise en œuvre de nos remplacements (arrêté d'affectation en suppléance, ventilation de service en AFA, le respect d'éventuelles heures de décharge...) mais

aussi au respect de notre discipline d'enseignement (pas de service ou de complément de service dans une autre discipline sans notre accord explicite) et au versement des indemnités d'ISSR, prime REP+...). Entre deux suppléances, le Rad peut solliciter notre présence, mais seulement pour effectuer des tâches pédagogiques en rapport avec nos qualifications et dans la limite d'un EDT préalablement établi.

Pour le SNES-FSU, le traitement du remplacement n'est pas satisfaisant. Dans un contexte de suppressions de postes et de multiplication du recours aux personnels non-titulaires, les conditions d'exercice des TZR se dégradent d'année en année. En plus d'une politique de recrutement ambitieuse, il devient urgent de reconnaître la pénibilité de la fonction de remplaçant-e.

■ Gilles Amjoud & Magali Genin

Nos mandats

Pour les TZR le SNES-FSU demande :

- **deux heures de réduction de service pour l'exercice dans plus d'un établissement** ou site dont l'un au moins est dans une commune autre que celle de l'établissement d'affectation, le cumul des réductions possibles, ainsi qu'une limite maximale en temps de transport et en distance entre affectation et complément de service.
- **la mise en place d'une véritable bonification TZR**, progressive en fonction de l'ancienneté sur la ZR, pour le mouvement interacadémique.
- **la non-proratisation de l'ISSR et indemnité fixe** attribuée à tous les TZR pour compenser la pénibilité de la mission.
- **la création de postes de TZR en nombre suffisant** pour assurer les

remplacements et des bonifications indiciaires qui prennent en compte la pénibilité des missions.

- **le rétablissement d'un GT concernant l'affectation des TZR**, sa tenue permettant la transparence par l'examen des préférences et barèmes, tant pour les affectations à l'année que pour les suppléances.

Pour les non titulaires le SNES-FSU demande :

- **un plan de recrutement pluriannuel** pour endiguer la crise de recrutement ainsi que l'ouverture de listes complémentaires pour tous les concours.
- **un plan de formations aux concours** avec décharges de service et maintien d'une rémunération à taux plein.
- **un contingent de postes offerts aux concours internes, et un plan de titularisation** avec dispense des épreuves théoriques pour les plus anciens.
- **une progression dans une grille indiciaire nationale** au moins tous les trois ans même en l'absence d'évaluation hiérarchique.

■ Romain Rouzaud & Jocelyne François

Vie Scolaire

CPE : Encore des attaques contre le métier

Le 7 janvier, le CSE a examiné un projet d'interdiction du téléphone portable au lycée. Présentée comme une mesure d'autorité, elle a été immédiatement vidée de son sens par le ministre lui-même, reconnaissant son caractère essentiellement symbolique et l'existence de nombreuses dérogations. Cette incohérence révèle une opération d'affichage politique, sans prise en compte des réalités de terrain.

Le SNES-FSU a voté contre ce texte inapplicable. Avec 93 % de votes défavorables, le CSE a exprimé un rejet massif.

Pourtant, comme souvent, le ministère persiste à imposer des injonctions sécuritaires en faisant peser leur mise en œuvre sur les personnels, et tout particulièrement sur les CPE et les équipes de vie scolaire.

Cette interdiction s'inscrit dans une dérive préoccupante qui réduit la vie scolaire à une logique de contrôle et de sanction. Elle entre en contradiction directe avec la circulaire de missions des CPE, qui affirme leur rôle éducatif, leur contribution à la réussite et à l'autonomie des élèves, à l'apprentissage de la citoyenneté et à la construction du collectif.

En assignant aux CPE une fonction de surveillance permanente, le ministère nie leur expertise professionnelle et dénature leur métier. **Les CPE ne sont pas des agents de sécurité. Leur mission est éducative, fondée sur la prévention, le dialogue et l'accompagnement des élèves.** C'est pourquoi nous défendons une éducation raisonnée au numérique, seule capable de former des citoyens autonomes et responsables.

Le stage académique CPE s'inscrit dans cette perspective : analyser les dérives autoritaires, réaffirmer la circulaire de missions et construire collectivement des réponses syndicales et professionnelles.

Refuser cette interdiction, c'est défendre nos métiers et une école émancipatrice.

■ Ramadan Aboudou

AED : grille indiciaire, à quoi joue le rectorat ?

Suite à la mobilisation de décembre, l'intersyndicale 13 SNES-FSU, SUD et CGT a été reçue à la DSDEN. Lors de l'audience, il a été encore rappelé l'obligation du rectorat à fournir la grille indiciaire des AED en CDI.

En effet, depuis la circulaire du 17-9-2025 (qui redéfinit le cadre de gestion des AED) le ministère demande aux rectorats de définir, en concertation avec les organisations syndicales en CSA-A (Comité Social d'Administration Académique, instance paritaire où siège le SNES-FSU), la grille indiciaire.

Après de nombreuses relances, le rectorat a annoncé la tenue d'un groupe de travail à la fin du mois de juin, tout en refusant d'examiner la question de la grille indiciaire.

Hors à ce jour, en 2026 les premier-es AED qui ont signé leur CDI en 2023 (après 6 ans de CDD), arrivent à 9 ans d'ancienneté et touchent le même

salaire qu'un-e AED qui a pris son premier poste au 1er septembre 2025 ...

La mobilisation nationale des AED du 2 juin a porté avec force plusieurs revendications, notamment la création d'une grille salariale nationale permettant une véritable revalorisation des AED.

Dans cette attente, le SNES-FSU Aix-Marseille continue de demander la mise en place d'un groupe de travail afin de construire cette grille salariale académique.

Il est urgent que le rectorat d'Aix-Marseille entende enfin nos revendications et reconnaisse pleinement ce métier essentiel !

■ Juliette Pioli



AESH

Défendre les droits des AESH

Le SNES-FSU s'engage activement pour l'amélioration des conditions de travail des Accompagnant-es d'Élèves en Situation de Handicap (AESH).

Ses revendications incluent l'obtention d'un véritable statut de la fonction publique, garantissant une reconnaissance professionnelle et une protection adéquate. Le SNES milite également pour une rémunération équitable, correspondant aux responsabilités exercées, et pour la possibilité de travailler à temps complet afin de vivre dignement de leur métier.

De plus, le SNES-FSU demande l'abandon des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL), jugés néfastes pour les conditions de travail des AESH. Il dénonce la généralisation des Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS).

Une école réellement inclusive n'est possible qu'avec des AESH, fonctionnaire, formé.es et considéré.es.

Le SNES-FSU appelle à une journée de mobilisation le 9 juin 2026 pour porter toutes ces revendications !



■ Idrissa Diagola

Des conditions de travail toujours précaires malgré des avancées !

Avec le décret de 2019 instaurant la cédésation des AESH après six ans d'exercice, un pas important avait été franchi.

Le rejet cette année par le Sénat de la création d'un statut de fonctionnaire pour ces personnels est inadmissible mais a permis de mettre en avant la nécessité de créer ce corps dans la mesure où ce personnel est essentiel au bon fonctionnement de l'École inclusive.

Pourtant, les conditions de travail des Accompagnants d'Élèves en Situation de Handicap restent marquées par de nombreuses difficultés.

Les heures connexes non rémunérées, des missions mal définies et parfois imposées sans lien direct avec leur rôle posent problème. Les AESH se retrouvent à jongler entre des attentes pédagogiques, éducatives, voire de surveillance, qui ne relèvent pas

toujours de leurs attributions.

De plus, elles font face aux exigences parfois excessives des familles, qui souhaitent souvent un accompagnement individualisé, en contradiction avec le cadre légal de leurs missions.

Le manque de formation spécifique sur certains profils de handicap aggrave encore leur précarité professionnelle.

La gestion des AESH à l'intérieur des PIAL ne tient compte ni de l'intérêt des élèves, ni de celle des personnels.

Il s'agit trop souvent d'une gestion comptable qui essaie sans réussir à combler les manques.

Les AESH sont ainsi ballottés d'un établissement à l'autre, d'une école à un collège, sans temps de préparation, à tout moment dans l'année.

L'expérimentation des PAS fait craindre que la situation soit encore plus précarisante.

Pour faire face, il est indispensable de militer pour de meilleures conditions de travail et pour un vrai statut de fonctionnaire, de participer aux formations syndicales.

Ces temps d'échange sont cruciaux pour mieux connaître vos droits et renforcer l'inclusion scolaire.

Pour une école réellement inclusive, Le SNES-FSU appelle à se mobiliser le mardi 9 juin 2026 !

Rejoignez le SNES-FSU pour défendre vos droits !

■ Idrissa Diagola

Retraites - Pensions - Sécu

Retraite : un droit ancré sur le

Depuis 2003 les réformes successives n'ont cessé de dégrader les conditions de départ et le niveau des pensions. Nous payons le prix fort avec la réforme de 2023, reculant l'âge légal à 64 ans, et surtout augmentant le nombre de trimestres requis pour obtenir le « taux plein », c'est-à-dire sans décote.

Pour calculer la pension des fonctionnaires, 3 paramètres sont pris en compte :

- le nombre de trimestres requis selon l'année de naissance (TR)
- le nombre de trimestres cotisés en tant que fonctionnaire (DSB)
- le nombre de trimestres validés tous régimes confondus, qui constitue la durée d'assurance (DA).

Le calcul se fait en 2 temps :

1. $DSB/TR \times 75\%$ = taux de pension au titre des retraites de l'Etat, appliqué au traitement brut afférent à l'indice des 6 derniers mois.

2. $TR-DA >$ taux de décote : on enlève 1.25% par trimestre « manquant » au montant obtenu par le 1er calcul.

Exemple : si $TR-DA = 5T$, le taux de décote est de $5 \times 1.25\%$ soit 6.25%.

Le dispositif de retraite progressive permet

d'alléger la charge de travail en fin de carrière en limitant l'impact financier. Pour en bénéficier, il faut désormais avoir 60 ans, totaliser 150T de durée d'assurance et obtenir l'autorisation de travailler à temps partiel.

Le « décalage » de la réforme, arraché en décembre 2025, n'offre qu'un piètre répit et ne concerne que les générations de 1964 à 1968.

Le SNES avec la FSU continue de revendiquer la retraite à 60 ans avec un



taux plein pour 37,5 ans de cotisation, la prise en compte des années d'études, le rétablissement de la bonification de 4T par enfant en DSB. Les fins de carrière doivent aussi être aménagées dans des conditions plus favorables que la retraite progressive. **Rappelons que la pension est un traitement différé, un droit attaché au salaire et que le financement des retraites repose sur une autre répartition des richesses.**

■ Annie Sandamiani

Retraite progressive

Si le dispositif de retraite progressive de la loi 2023 est loin de notre demande de cessation progressive d'activité, il ouvre cependant la possibilité de diminuer sa quotité de travail sans trop de pertes financières à l'approche de la retraite.

Ce dispositif s'applique aux agents titulaires et non-titulaires, sous trois conditions :

- Avoir obtenu l'autorisation d'exercer à temps partiel ;
- Remplir les conditions d'âge : à partir de 60 ans depuis le 1er septembre 2025
- Totaliser au moins 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes.

Pour en bénéficier il faut faire une demande de retraite progressive auprès de la CNAV via le site info-retraite et de

l'ENSAP pour les fonctionnaires.

A la rémunération du temps partiel s'ajoute une part de la pension (calculée à la date du début du dispositif) correspondant à la quotité non travaillée. La période de retraite progressive compte entièrement pour la durée d'assurance et la durée de service.

Au moment où vous prendrez votre retraite effective, un nouveau calcul du montant de celle-ci sera fait.

Malheureusement, le temps partiel est soumis à autorisation (sauf si vous êtes dans un cas de temps partiel de droit).

Il faut aussi savoir que la pension partielle s'arrête obligatoirement et définitivement si vous reprenez à temps complet ou, bien entendu, si vous prenez votre retraite.

Le temps partiel est valable pour une année scolaire, il est donc possible qu'il commence avant la date anniversaire des 60 ans : dans ce cas la période avant 60 ans ne donne pas droit à la pension partielle, qui n'intervient qu'en cours d'année : **il faut donc bien faire ses calculs, avec l'aide du SNES-FSU !**

■ Annie Sandamiani

Focus AESH

Pour les AESH déjà à temps partiel imposé cela permet un complément de salaire (contrat 24 ou 28h le plus souvent) : Si vous remplissez les conditions d'âge et de durée d'assurance, vous pouvez compléter votre salaire sans modifier votre quotité travaillée (ou en la réduisant si accord de l'employeur).

Actualités

L'extrême droite : une menace pour nos métiers, nos droits et les services publics

Le vote en faveur de l'extrême droite progresse dans la fonction publique au fil des scrutins. Dans l'Éducation nationale, s'il reste encore minoritaire, il connaît une augmentation préoccupante. Cette réalité douloureuse nous oblige collectivement : **la lutte syndicale doit aussi être une lutte politique pour la défense de la démocratie, des libertés et des services publics.**

Derrière un discours de façade se prétendant « protecteur », les actes du Rassemblement national à l'Assemblée nationale et son programme économique révèlent une tout autre réalité. Pour nos métiers, le danger est immédiat : aucune revalorisation salariale pour l'ensemble des personnels, intégration du remplacement dans les obligations de service, absence de recrutements, refus de réduire les effectifs par classe. **Autrement dit, toujours plus de travail, avec moins de moyens.**

Le projet éducatif porté par l'extrême droite est tout aussi alarmant. Il

repose sur le renforcement du tri social et scolaire, la mise au pas de la jeunesse et des enseignant-es, et la remise en cause de la liberté pédagogique. Programmes contrôlés par le politique à des fins idéologiques, surveillance des pratiques, menaces sur le droit syndical et la liberté d'expression : c'est une école de l'exclusion et de la discrimination qui se dessine. Lycée Blanquer, choc des savoirs, réforme des 800 collèges : ces réformes sont inspirées des programmes du RN et nous donne un avant-goût de la catastrophe que cela pourrait être.

Plus largement, le RN défend une vision des services publics fondée sur la « préférence nationale », incompatible avec les principes républicains d'égalité et de solidarité. En désignant l'immigration comme responsable des dysfonctionnements, il racialise les questions sociales et justifie l'exclusion d'une partie de la population de l'accès aux droits.

Sur le plan économique, les choix du RN conduiraient à une austérité massive : baisse des recettes publiques, cadeaux fiscaux aux plus riches et aux entreprises, explosion du déficit. Les votes du RN contre le Smic, l'indexation des salaires sur l'inflation, le gel des loyers, la taxation des superprofits, la taxe Zucman ou la revalorisation des fonctionnaires confirment son orientation antisociale.

Face à ces menaces, notre responsabilité syndicale au SNES-FSU est claire. Combattre l'extrême droite, c'est défendre la démocratie, l'égalité, nos métiers, nos salaires et nos conditions de travail. Cette lutte est globale, urgente et indispensable.

■ Marion Chopinet & Salima Ouannaï

Dès la rentrée, mobilisé-es pour un budget au service des personnels et de l'école

Le budget est au cœur de toutes nos revendications. Revalorisation des salaires et des pensions, réduction des inégalités femmes/hommes, amélioration des conditions de travail, recrutements, éducation prioritaire ambitieuse, école inclusive, statut pour les AESH, protection des personnels les plus précaires : tout cela exige de vrais moyens. **Le SNES-FSU reste déterminé à combattre les politiques néolibérales et à défendre dès la rentrée une autre école, démocratique, inclusive et émancipatrice, financée par un budget de justice sociale, fiscale et environnementale.**



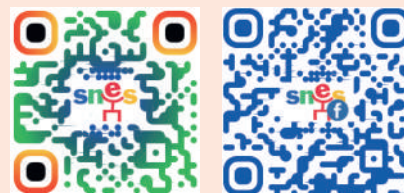
Syndiquez-vous

Indépendant, le SNES-FSU n'a qu'une ligne de conduite : la défense des intérêts matériels et moraux, de toutes et de tous et de chacun-e d'entre nous !

Les militant-es sont là pour vous assister et vous accompagner : Ne restez pas seul-es face à l'administration !



À consulter régulièrement



www.aix.snes.edu

[@SNESaixMarseille.bsky.social](https://twitter.com/SNESaixMarseille.bsky.social)

[@snesfsuaixmarseille](https://www.instagram.com/snesfsuaixmarseille)

Journal académique du SNES-FSU Aix-Marseille

12 Place du Général De Gaulle - 13001 Marseille / Tél : 04 91 13 62 81/82 - s3aix@snes.edu

Directeur de publication : Ramadan Aboudou

Comité de rédaction : Marion Chopinet, Maria Ignacio et Salima Ouannaï - Maquette : Mélody Martin

Imprimeur : IGS - BP 44 - Zac de Rigoulet - 47552 BOE Cedex

Périodique inscrit CPPAP 0727 S 05476

Dépôt légal : 12 décembre 2024 - ISSN 3074-6175 - Tiré à 4000 exemplaires - Abonnement : 12€

