FSU SNUipp

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Livre blanc

Nos constats, nos analyses et nos propositions pour l'école publique, ses élèves et ses personnels, en 31 fiches.

Transformer l'école

Améliorer les conditions d'exercice

Conforter les pratiques professionnelles

Une école pour toutes et tous

Du 3 au 10 décembre, je vote FSU & FSU-SNUipp

l'école c'est NOUS!

ÉDITO

Faire mieux d'école, maintenant

Ce livre blanc part de ce que nous savons toutes et tous : l'école tient parce que ses personnels la tiennent. Elle tient malgré des classes chargées, des remplacements qui ne se font pas, des RASED incomplets, des AESH à temps incomplet imposé et des salaires qui décrochent : depuis 2010, le point d'indice a progressé de 6,3 % quand les prix augmentaient de 30,3 %.

Le ministère regarde la baisse démographique, 933 000 élèves de moins d'ici 2035, comme une occasion de fermer des classes. À la rentrée 2026, 1 891 emplois de professeur·es des écoles disparaissent déjà. Nous y voyons l'inverse : la possibilité, enfin, de faire mieux d'école. Moins d'élèves par classe, des équipes complètes, du temps pour travailler ensemble, une inclusion qui ait les moyens de ses ambitions.

Ces 31 fiches disent ce que nous constatons, comment nous l'analysons et ce que nous proposons. Elles parlent de pédagogie autant que de salaires, de la maternelle comme de l'école rurale, des droits des personnels comme de l'égalité. Elles refusent l'idée qu'il faudrait choisir entre les conditions de travail des adultes et la réussite des élèves : c'est le même combat.

Elles s'appuient sur les mandats de notre congrès d'Aix-les-Bains et sur ce que les collègues nous disent de leur quotidien. Elles sont portées par des enseignant·es et des AESH en exercice, les mêmes qui siègent ensuite dans les instances.

Du 3 au 10 décembre, les élections professionnelles diront quel poids ces propositions auront face au ministère. Chaque voix compte pour que ce livre blanc ne reste pas un document, mais devienne une feuille de route.

Bonne lecture, et bon vote.

Sommaire

Chaque fiche suit le même chemin : **le constat**, **notre analyse**, **nos propositions**, et les chiffres clés qui les étayent.

Transformer l'école 4

1 Baisse démographique : une occasion pour faire mieux d'école 6
2 Affronter les inégalités scolaires 8
3 École inclusive : engager des moyens pour garantir les droits 10
4 Une culture commune émancipatrice 12
5 Transformer le métier enseignant / l'école : "18h+3h" + effectifs + PDMQDC 14
6 École maternelle : école première 16
7 Réengager une politique nationale d'éducation prioritaire 18
8 École rurale : faire vivre l'École dans les territoires 20
9 Urgence écologique : bâtir un environnement scolaire résilient. 22

Améliorer les conditions d'exercice 24

10 Rendre les métiers attractifs 26
11 En finir avec le déclassement salarial 28
12 AESH : un vrai statut, une vraie carrière 30
13 Reconquérir et renforcer les droits des personnels 32
14 Améliorer et conforter la direction et le fonctionnement de l'école 34
15 Assurer l'égalité femmes / hommes au travail 36
16 Protection sociale : des droits en matière de retraite et de santé attaqués 38
17 Agir pour la santé au travail des personnels 40

Conforter les pratiques professionnelles 42

18 Enseigner un métier de conception 44
19 AESH : un vrai métier 46
20 Reconstruire du collectif dans l'école 48
21 Pour une formation initiale de qualité 50
22 Une formation continue tournée vers la professionnalité 52
23 S'assurer d'un numérique à la main des personnels 54

Une école pour toutes et tous 56

24 Défendre une école qui accueille tous les enfants 58
25 Renforcer le lien école-familles 60
26 Dualisme scolaire - Argent public pour école publique 62
27 Protéger les enfants : lutter contre l'infantisme 64
28 Une école égalitaire, quels que soient le·s genre·s 66
29 Redistribuer les richesses pour une société égalitaire 68
30 Lutter contre le racisme 70
31 Défendre une laïcité émancipatrice 72

PARTIE 1

Transformer l'école

9 fiches

DANS CETTE PARTIE

1	Baisse démographique : une occasion pour faire mieux d'école	p. 6
2	Affronter les inégalités scolaires	p. 8
3	École inclusive : engager des moyens pour garantir les droits	p. 10
4	Une culture commune émancipatrice	p. 12
5	Transformer le métier enseignant / l'école : "18h+3h" + effectifs + PDMQDC	p. 14
6	École maternelle : école première	p. 16
7	Réengager une politique nationale d'éducation prioritaire	p. 18
8	École rurale : faire vivre l'École dans les territoires	p. 20
9	Urgence écologique : bâtir un environnement scolaire résilient.	p. 22

Baisse démographique : une occasion pour faire mieux d'école

LE CONSTAT

Selon la DEPP, le premier degré devrait perdre près de 933 000 élèves entre 2025 et 2035.

Cette évolution est déjà utilisée pour supprimer des postes : **1 891** emplois de professeur·es des écoles sont supprimés à la rentrée 2026. Pourtant, les besoins demeurent considérables : classes surchargées, remplacement défaillant, RASED incomplets, inclusion sans moyens suffisants, droits des personnels non respectés, temps de travail excessif et inégalités territoriales et sociales. Dans les zones rurales et les quartiers populaires, les retraits d'emplois fragilisent le maillage de l'école publique, tandis que partout l'enseignement privé sous contrat, socialement plus favorisé, continue de bénéficier d'importants financements publics.

> ***« La démographie scolaire mesure le nombre d'élèves, pas leurs besoins. »***

NOTRE ANALYSE

La démographie scolaire mesure le nombre d'élèves, pas leurs besoins. La baisse des effectifs ouvre donc un choix politique : réaliser une économie budgétaire immédiate ou investir les moyens libérés dans la réussite scolaire. L'Institut des Politiques Publiques estime qu'à taille de classe constante, environ **50 000** postes pourraient disparaître d'ici 2034. Leur maintien ferait au contraire passer la moyenne de 22,4 à 18,2 élèves par classe (proche de la moyenne de l'UE), avec des bénéfices éducatifs, économiques et fiscaux supérieurs aux économies recherchées.

Cette occasion doit servir à transformer l'école : alléger les classes, renforcer les équipes, développer le co-enseignement, assurer les remplacements et reconstruire les aides spécialisées. Elle doit aussi permettre aux PE de retrouver du temps pour concevoir leur enseignement et travailler collectivement. La priorité doit aller à l'école publique et aux territoires où se concentrent les difficultés sociales et scolaires.

LES CHIFFRES CLÉS





Nos propositions

01 Conserver les emplois libérés par la baisse démographique et programmer les recrutements nécessaires.

02 Limiter toutes les classes à 22 élèves, 18 en éducation prioritaire, en rural et dans les classes multiniveaux, 15 en TPS et PS.

03 Créer un poste de “Plus De Maîtres·ses Que De Classes” pour trois classes, dès la maternelle et sur tout le territoire.

04 Aller vers un temps de travail des PE réparti en 18 heures devant élèves et trois heures libérées pour la concertation, la formation et la préparation, sans réduire le temps scolaire des élèves.

05 Renforcer le remplacement, les RASED, les enseignant·es spécialisé·es et les moyens de l’école inclusive.

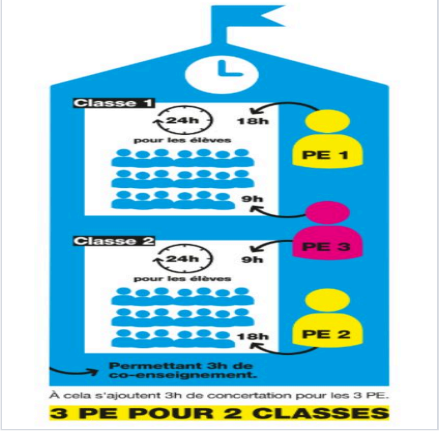
06 Maintenir un service public de proximité.

07 Garantir une allocation nationale des moyens selon les besoins sociaux, scolaires et territoriaux.

08 Respecter les droits des personnels : temps partiels, autorisations d’absence etc







Sources : DEPP, Projections d’effectifs d’élèves dans les premier et second degrés à horizon 2035, avril 2026.

IPP, Pauline Charousset, Julien Grenet, Nina Guyon et Youssef Souidi, Taille des classes et inégalités territoriales : quelle stratégie face à la baisse démographique ?, juin 2025.

DEPP, Note d’information n° 25.62, Les enseignants déclarent travailler 41 heures 30 en moyenne par semaine hors vacances scolaires, novembre 2025.

FSU-SNUipp, mandats du congrès national d’Aix-les-Bains, 2025.

Affronter les inégalités scolaires

LE CONSTAT

Comparaisons internationales (PISA, TIMSS, PIRLS…), rapports du CNESCO, notes de la DEPP montrent que le système éducatif français est l'un des plus inégalitaires des pays de l'OCDE.

Depuis les années 2000 ces inégalités se sont creusées. Ces dix dernières années, elles se sont maintenues à un niveau inacceptable.

Ces inégalités d'apprentissages sont fortement marquées par l'origine sociale : ce sont d'abord les élèves des classes populaires, majoritaires dans nos classes (source INSEE), qui en payent le prix le plus fort. Ce qui enferme les élèves, dès la maternelle, dans des parcours scolaires socialement déterminés.

À ces inégalités sociales s'ajoutent des inégalités de genre et en fonction de l'origine ethno-raciale. Les filles restent minoritaires dans les filières les plus valorisées. Les discriminations ethno-raciales déterminent aussi les trajectoires scolaires et les destins sociaux.

« Lutter contre les inégalités d'apprentissage nécessite d'investir durablement en Éducation. »

NOTRE ANALYSE

Lutter contre les inégalités d'apprentissage nécessite d'investir durablement en Éducation. Les comparaisons internationales montrent à quel point l'école primaire française est sous-investie, avec notamment un nombre d'élèves par classe supérieur à la moyenne de l'OCDE.

Il faut aussi rompre avec les politiques éducatives menées. L'obsession des "fondamentaux" (lire, écrire, compter) a minorisé la place d'enseignements pourtant essentiels à la réussite scolaire. Le pilotage par les évaluations nationales a conduit à promouvoir des pratiques et contenus scolaires formatés peu efficaces pour lutter contre les inégalités d'apprentissage. À rebours des consensus scientifiques, la logique d'individualisation pour répondre aux difficultés des élèves les enferment dans l'échec.

Enfin, alors que les dispositifs de prévention et d'adaptation (RASED et SEGPA) contribuent à la lutte contre les inégalités, leurs moyens ont été considérablement réduits. Les RASED par exemple restent incomplets et de nombreuses écoles restent privées de leur intervention.

Nos propositions

01 Engager un « plan d'urgence » pour l'École

02 Abaisser les effectifs dans toutes les classes.

03 Promouvoir le collectif en classe

04 Créer un poste de "Plus De Maîtres·ses Que De Classes" pour trois classes, dès la maternelle et sur tout le territoire.

05 Aller vers un temps de travail des PE réparti en 18 heures devant élèves et trois heures libérées pour la concertation, la formation et la préparation, sans réduire le temps scolaire des élèves.

06 Former les personnels à identifier ce qui fait entrave aux apprentissages des enfants des classes populaires, et à ce qui fait discrimination de genre ou selon l'origine ethno-raciale

07 Renforcer la prévention et l'adaptation scolaire (RASED, SEGPA), déployer des équipes pluriprofessionnelles sur tout le territoire.

08 Développer la scolarisation des moins de 3 ans, réaffirmer la politique des cycles.

09 Renforcer la formation initiale et continue, en garantissant qu'elles répondent aux besoins de la profession et qu'elles soient nourries de toute la recherche en éducation.

LES CHIFFRES CLÉS









École inclusive : engager des moyens pour garantir les droits

LE CONSTAT

Dans le premier degré, près de 250 000 élèves en situation de handicap étaient scolarisé·es en 2024-2025, soit 63 % de plus en dix ans.

Pourtant, AESH, personnels spécialisés, places en ULIS et Établissements et Services Médico-Sociaux (ESMS), accès aux soins, formation et temps collectif restent insuffisants. Les **91 935** soutiens à la consultation organisée par la FSU-SNUipp en 2026 témoignent de cette crise. Le gouvernement poursuit le déploiement des PAS (plus de **1 300**) malgré une opposition massive. La Conférence Nationale du Handicap (CNH) 2026 fixe une feuille de route pour 2030 fondée sur l'accessibilité, une responsabilité territoriale partagée entre Éducation nationale, Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et Agence Régionale de Santé (ARS) et un nouveau modèle d'intervention du médico-social dans les établissements. Ces orientations restent dépourvues d'engagements concrets et budgétaires précis.

« La FSU-SNUipp partage l'ambition de rendre l'école réellement accessible, mais les annonces de la CNH restent déclaratives et ont été élaborées sans les représentant·es des personnels. »

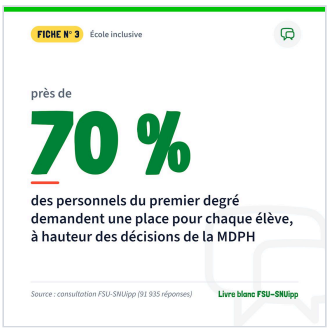
NOTRE ANALYSE

La FSU-SNUipp partage l'ambition de rendre l'école réellement accessible, mais les annonces de la CNH restent déclaratives et ont été élaborées sans les représentant·es des personnels. L'accessibilité ne peut être opposée au droit individuel à compensation ni servir de prétexte à limiter les notifications d'AESH ou les orientations en ESMS. La « responsabilité territoriale partagée » et les décisions conjointes d'affectation devront respecter pleinement les décisions et les prérogatives des MDPH. La coopération avec le médico-social nécessite des personnels, des modalités d'accompagnement et du temps, et non une simple réorganisation des moyens existants. Avec plus de **90 000** soutiens, la FSU-SNUipp porte quatre urgences : respecter les décisions des MDPH, reconnaître et former les AESH, réduire les effectifs par classe et recréer des postes spécialisés. Accessibilité et compensation doivent s'articuler, sans que les équipes n'aient à pallier, par leur engagement et leur adaptation permanente, le manque de moyens.

LES CHIFFRES CLÉS







Nos propositions

01 Abandonner les PAS et ouvrir de réelles négociations sur l'école inclusive.

02 Respecter les notifications de première intention de la MDPH.

03 Développer les dispositifs ULIS et les dispositifs partagés avec le médico-social (UEE/UEMA/UEEA...) .

04 Reconstituer des RASED complets, recruter et former des enseignant·es spécialisé·es, des PsyEN et créer des postes de personnels de santé et du médico-social dans le premier degré.

05 Conforter et développer l'enseignement adapté dans le second degré.

06 Réduire les effectifs par classe et recréer les postes de « plus de maîtres·ses que de classes ».

07 Créer un corps de catégorie B pour les AESH, avec 24 h + 3 h, reconnues comme temps complet.

08 Garantir des temps de concertation, d'analyse de pratiques et de formation commune.

09 Répondre aux besoins et demandes de formation des personnels

10 Organiser des États généraux de l'école inclusive associant tous les partenaires concerné·es.







Une culture commune émancipatrice

LE CONSTAT

Les récents programmes du primaire, qui ont pour norme un élève en réussite, et le pilotage pédagogique autoritaire qui impose des pratiques standardisées, restreignent pour beaucoup d' élèves l'accès aux apprentissages, moyens de leur émancipation.

La focalisation sur les fondamentaux, sur le mesurable et le quantifiable, via les évaluations nationales notamment, réduit la construction de la pensée, avec pour conséquence le renforcement des inégalités, déjà criantes dans le système français.

> ***« Réaliser la démocratisation du système scolaire passe par la promotion des pratiques pédagogiques émancipatrices et égalitaires, à l'opposé de toute imposition "de bonnes pratiques", de manuels ou projet de labellisation. »***

NOTRE ANALYSE

Réaliser la démocratisation du système scolaire passe par la promotion des pratiques pédagogiques émancipatrices et égalitaires, à l'opposé de toute imposition "de bonnes pratiques", de manuels ou projet de labellisation. Les territoires les plus démunis, comme Mayotte et la Guyane, ne doivent en aucun cas être des laboratoires d'expérimentation de méthodes ou supports d'enseignement imposés. Le cadre collectif de travail, la formation initiale et continue, doivent contribuer à la diffusion des savoirs professionnels nécessaires pour que les personnels élaborent leurs pratiques. Les recherches en didactique, en pédagogie et en sociologie des apprentissages éclairant les mécanismes inégalitaires dans les apprentissages doivent être accessibles aux personnels et faire partie intégrante de leur formation initiale et continue. Les mouvements pédagogiques et de l'éducation populaire doivent être financés par l'État et leur intervention auprès des personnels réellement possible, promue et prise en compte dans les ORS. Les détachements des PE dans ces structures doivent être renforcés.

Nos propositions

Une école publique, démocratique et émancipatrice doit avoir pour objectifs pour toutes et tous :

- d'accéder à une citoyenneté libre et éclairée ;

- d'accéder à une culture commune permettant de penser le monde et le transformer dans un sens égalitaire, féministe, écologique et émancipateur

- de permettre l'exercice de l'esprit critique.

Pour cela, il convient :

01 **De changer de norme en considérant central le rapport aux savoirs des élèves des classes populaires ;**

02 **De transformer les pratiques en s'adossant aux travaux de la recherche pour s'appuyer sur le collectif ;**

03 **De garantir, en explicitant les véritables enjeux d'apprentissage, une même ambition pour toutes et tous.**

La FSU-SNUipp porte l'idée du "toutes et tous capables" : les PE doivent avoir les moyens (effectifs, formation, temps pour les dynamiques pédagogiques collectives...) de faire du collectif apprenant le premier des leviers de la réussite de tou·tes. Cela passe par le développement des pratiques de coopération et de confrontation plutôt que de compétition, dans l'objectif de construction d'une culture commune.

LES CHIFFRES CLÉS



Transformer le métier enseignant / l'école : "18h+3h" + effectifs + PDMQDC

LE CONSTAT

Le métier enseignant a été largement transformé depuis 10 ans.

Les évaluations nationales servent d'outils de cadrage et de contrôle des pratiques. Les enseignant·es du premier degré subissent isolement, multiplication des prescriptions institutionnelles, manque de temps de concertation et manque de formation.

Toutes les enquêtes montrent une dégradation du métier. Les effectifs par classe restent parmi les plus élevés des pays de l'OCDE, ils nuisent à la possibilité d'accompagner les apprentissages de l'ensemble des élèves.

Cette situation s'est aggravée avec l'affaiblissement progressif des collectifs de travail. La suppression du dispositif « Plus de maîtres·ses que de classes » (PDMQDC) et le démantèlement d'une partie des Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED) ont réduit les possibilités de travail collectif au sein des écoles.

« L'organisation actuelle de l'école va à rebours d'un métier d'enseignant·e de conception où chacun·e construit les situations d'apprentissage, les évaluations, les adaptations et remédiations nécessaires aux besoins de ses élèves, en combinant plusieurs savoirs : disciplinaires, didactiques, pédagogiques, psychologiques et sociologiques. »

NOTRE ANALYSE

L'organisation actuelle de l'école va à rebours d'un métier d'enseignant·e de conception où chacun·e construit les situations d'apprentissage, les évaluations, les adaptations et remédiations nécessaires aux besoins de ses élèves, en combinant plusieurs savoirs : disciplinaires, didactiques, pédagogiques, psychologiques et sociologiques. C'est dans un collectif de travail dynamique, empêché aujourd'hui, que l'élaboration pédagogique devient plus riche. Une transformation de l'école dans sa structuration s'impose pour inventer un nouveau fonctionnement qui améliore les conditions d'exercice du métier et les conditions d'apprentissage des élèves. Le temps de travail des PE qui explose doit être réduit sans réduire le temps scolaire des élèves nécessaire à leurs apprentissages. Les PDMQDC représentent une ressource nécessaire pour développer le travail collectif, permettre les temps de co-enseignement et le travail en petit groupe, afin d'enrichir les pratiques et de faciliter la mise en œuvre de projets. Tout ce qui est empêché actuellement.

Nos propositions

01 Limiter toutes les classes à 22 élèves au maximum, 18 en éducation prioritaire, en rural et dans les classes multiniveaux, 15 en TPS et PS.

02 Créer un poste de “Plus De Maîtres·ses Que De Classes” pour trois classes, dès la maternelle et sur tout le territoire.

03 Aller vers un temps de travail des PE réparti en 18 heures devant élèves et trois heures libérées pour la concertation, la formation et la préparation, sans réduire le temps scolaire des élèves.

04 Abandonner le contrôle des pratiques enseignantes.

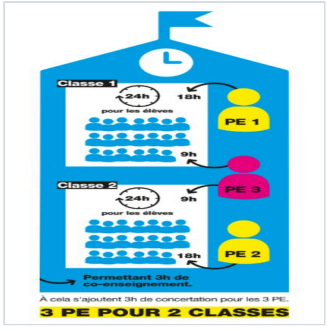
05 Abandonner les évaluations nationales.

06 Renforcer la formation continue des enseignant·es en l’organisant dans toutes les disciplines et à partir de leurs besoins sans les contraindre.

07 Renforcer les moyens pour le remplacement, des RASED complets, les enseignant·es spécialisé·es.

LES CHIFFRES CLÉS





TALIS 2025

IPP, Pauline Charousset, Julien Grenet, Nina Guyon et Youssef Souidi, Taille des classes et inégalités territoriales : quelle stratégie face à la baisse démographique ?, juin 2025.

DEPP, Note d’information n° 25.62, Les enseignants déclarent travailler 41 heures 30 en moyenne par semaine hors vacances scolaires, novembre 2025.

FSU-SNUipp, mandats du congrès national d’Aix-les-Bains, 2025

École maternelle : école première

LE CONSTAT

La spécificité et le sens de l'école maternelle, école première, ne cessent d'être attaqués.

Le plan maternelle de janvier 2018 et la réécriture des programmes achevée en 2026 la dénaturent en mettant en avant les apprentissages dits "fondamentaux" construits à partir des résultats aux évaluations nationales CP. Ils minorent l'évaluation positive, la place accordée au jeu, les apprentissages construits en situation… Ils ne permettent pas un enseignement respectueux des rythmes des enfants. Les injonctions et le pilotage des pratiques nient l'expertise professionnelle des enseignant·es.

S'y ajoute pour les élèves des classes populaires, en dépit des annonces, l'absence d'une politique éducative cohérente et ambitieuse favorisant la scolarisation à deux ans, qui contribue à leur réussite scolaire globale et à l'émancipation par l'école.

« L'école première ne peut se réduire à la seule préparation du CP et des évaluations nationales. »

NOTRE ANALYSE

L'école première ne peut se réduire à la seule préparation du CP et des évaluations nationales. Bienveillante et exigeante, elle doit conserver sa spécificité pour concourir à une entrée dans la scolarité réussie de l'ensemble des élèves. Être une école accueillante, adaptée nécessite de la souplesse, des moyens, des locaux… pour permettre aux enfants de devenir élèves en respectant leurs différences de développement et leurs rythmes. Les modalités (jeu, tâtonnement…) et les domaines d'apprentissage alliant le vivre et apprendre ensemble doivent être réaffirmés. La place du langage et de son développement pour apprendre et penser, gravement attaquée par les nouveaux programmes, doit être centrale. La collaboration avec tous les partenaires ainsi que l'accès à l'ensemble des travaux de la recherche dans tous les domaines : le langage comme structuration de la pensée, une entrée plurielle dans l'écrit, la découverte du monde, les activités artistiques, physiques, le rapport aux autres… doivent être effectifs pour alimenter les pratiques professionnelles.

Nos propositions

01 Démocratisation de l'école maternelle à travers des pratiques pédagogiques et didactiques adaptées.

02 Retour aux programmes de 2015, qui restent la référence pour les enseignant ·es en termes de missions et pratiques pédagogiques.

03 Baisse généralisée des effectifs en maternelle : 22 élèves maximum dans toutes les classes, 18 en éducation prioritaire, inclusions comprises, 15 en TPS et PS.

04 Droit à la scolarisation dès 2 ans pour l'ensemble des enfants des familles populaires comme celles et ceux des familles volontaires, priorité du service public d'éducation.

05 Possibilité pour les équipes pédagogiques de procéder à des aménagements des temps de scolarisation en coordination avec les familles selon les besoins physiologiques des plus jeunes élèves.

06 Affectation d'une ATSEM par classe à temps plein, remplacée en cas d'absence.

07 Généralisation de modules de formation initiale et continue spécifiques à l'enseignement en maternelle.

08 Création d'un service public de la petite enfance

LES CHIFFRES CLÉS



Source : DEPP NOTE D'INFORMATION n° 25.58 Octobre 2025

Réengager une politique nationale d'éducation prioritaire

LE CONSTAT

Le gel de la carte de l'éducation prioritaire (EP) depuis 2014 empêche la prise en compte de l'évolution des écoles.

L'objectif de généraliser les cités éducatives dans chaque Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) et le déploiement des contrats locaux d'accompagnement (CLA) fragilisent profondément la politique d'EP. La logique de contractualisation des moyens met à mal l'équité territoriale et le cadre national des politiques éducatives. L'EP est devenue un laboratoire où les équipes sont pressurisées par des injonctions à des « bonnes pratiques ». La multiplication des résidences pédagogiques et des visites des IEN restreint la liberté pédagogique et renforce un climat de contrôle. Pourtant, les inégalités scolaires continuent de se creuser et les dédoublements en GS, CP et CE1 ne montrent aucun effet positif significatif sur les résultats des élèves.

« Se profile une confusion entre critères sociaux et territoriaux : une loi, déjà votée par le Sénat, vise à réformer les critères de l'EP en introduisant une allocation progressive des moyens, qui fragiliserait la labellisation REP/REP+, pourtant garante d'obligations pour l'État. »

NOTRE ANALYSE

Se profile une confusion entre critères sociaux et territoriaux : une loi, déjà votée par le Sénat, vise à réformer les critères de l'EP en introduisant une allocation progressive des moyens, qui fragiliserait la labellisation REP/REP+, pourtant garante d'obligations pour l'État. L'ajout d'un critère d'« éloignement » (offre scolaire, culturelle, sportive, transports) brouille les repères en assimilant EP et ruralité, alors que la ruralité n'est pas corrélée aux inégalités scolaires, comme le montrent plusieurs études. Cependant, l'analyse des Indices de Position Sociale (IPS) confirme l'urgence d'actualiser la carte de l'EP.

En EP particulièrement, un pilotage par des indicateurs et des contrôles affaiblit le sens du métier, au détriment des élèves comme des personnels. Plus alarmant encore, les élèves des classes populaires deviennent les cobayes de dispositifs expérimentaux présentés comme des solutions contre les inégalités, alors que ceux-ci contribuent surtout à les renforcer. Le ministère prétend agir pour la justice sociale, mais il teste sur les plus pauvres des mesures standardisées dont l'efficacité n'a jamais été démontrée.

Nos propositions

01 Maintien d'une politique nationale avec un label unique attribué à chaque école basé sur celui des REP+.

02 Calcul de l'IPS sur la base de l'ensemble des élèves dès la maternelle.

03 Définition d'un seuil national de l'IPS en dessous duquel le classement en EP est de droit avec critères complémentaires pour affiner localement au-delà de ce seuil.

04 Baisse des effectifs dans toutes les classes avec au maximum 18 élèves par classe, 15 en petite et toute petite section.

05 Refus d'une part variable de l'indemnité REP+.

06 Affirmation du « toutes et tous capables ».

07 Refus d'une mise au pas des collectifs professionnels, revendication de leur place centrale, de leur autonomie et de leur pouvoir de décision.

08 Créer un poste de "Plus De Maîtres·ses Que De Classes" pour trois classes, dès la maternelle

09 Aller vers un temps de travail des PE réparti en 18 heures devant élèves et trois heures libérées pour la concertation, la formation et la préparation, sans réduire le temps scolaire des élèves.

LES CHIFFRES CLÉS



École rurale : faire vivre l'École dans les territoires

LE CONSTAT

L'école rurale, de montagne ou en site isolé est souvent l'un des derniers services publics de proximité.

Pourtant, la baisse démographique est un prétexte pour supprimer des postes, fermer ou fusionner des écoles et concentrer les élèves. Les dispositifs qui se pérennisent sans évaluation (conventions ruralité, territoires éducatifs ruraux, ...) participent de cette dynamique. Après **415** fermetures d'écoles publiques en 2025, une expérimentation est lancée dans 18 départements : des projections territoriales à plusieurs années doivent déterminer l'organisation scolaire et les moyens nécessaires. Cette méthode associe prioritairement préfets, services académiques et élu·es, notamment dans les observatoires des dynamiques rurales et territoriales (ODRT). Dans un cadre budgétaire contraint et sans moratoire sur les retraits de postes, elle peut préparer et faire accepter une restructuration durable du réseau scolaire, au détriment du maillage public de proximité.

> ***« L'école rurale, de montagne ou en site isolé est souvent l'un des derniers services publics de proximité. »***

NOTRE ANALYSE

L'école rurale, de montagne ou en site isolé est souvent l'un des derniers services publics de proximité. Pourtant, la baisse démographique est un prétexte pour supprimer des postes, fermer ou fusionner des écoles et concentrer les élèves. Les dispositifs qui se pérennisent sans évaluation (conventions ruralité, territoires éducatifs ruraux, ...) participent de cette dynamique. Après **415** fermetures d'écoles publiques en 2025, une expérimentation est lancée dans 18 départements : des projections territoriales à plusieurs années doivent déterminer l'organisation scolaire et les moyens nécessaires. Cette méthode associe prioritairement préfets, services académiques et élu·es, notamment dans les observatoires des dynamiques rurales et territoriales (ODRT). Dans un cadre budgétaire contraint et sans moratoire sur les retraits de postes, elle peut préparer et faire accepter une restructuration durable du réseau scolaire, au détriment du maillage public de proximité.

Nos propositions

01 Refuser la généralisation de l'expérimentation sans bilan contradictoire ni garanties nationales.

02 Garantir un débat préalable en CSA-SD et CDEN sur tout projet territorial.

03 Rendre publics cadrage, projections, critères, scénarios et conséquences sur les emplois.

04 Maintenir un maillage resserré d'écoles publiques, sans fermeture imposée ni seuil automatique.

05 Utiliser la baisse démographique pour réduire les effectifs et renforcer remplacement, RASED, et "Plus De Maîtres·ses Que De Classes".

06 Adopter une charte nationale de l'école rurale, de montagne et en site isolé, avec des moyens pérennes.

07 S'inspirer de ce qui fonctionne dans l'École rurale

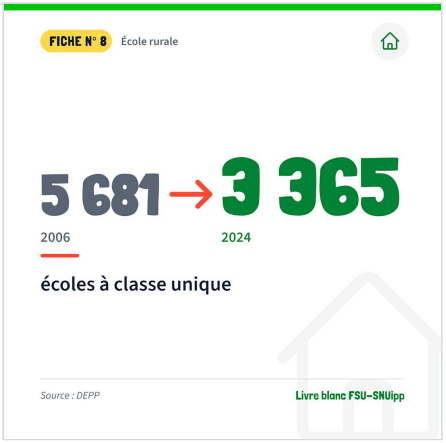
08 Abandonner les TER et financer sans mise en concurrence les projets choisis par les équipes.

09 Ouvrir l'éducation prioritaire aux écoles rurales selon les mêmes critères sociaux nationaux.

10 Garantir la gratuité des transports scolaires et limiter les temps de trajet à 30 minutes.

LES CHIFFRES CLÉS





Urgence écologique : bâtir un environnement scolaire résilient.

LE CONSTAT

En 2025, l'Alliance écologique et sociale (AES) dénonçait dans un rapport sur l'état du bâti scolaire : bâtiments peu isolés, mal ventilés, avec une inertie thermique faible.

Les conditions de scolarisation y sont devenues inconfortables, voire dangereuses cette année, contraignant des mairies à fermer les écoles, situation que les DROM-COM connaissent depuis longtemps.

Alors que **85 %** des écoles sont à rénover, dont **10 %** pour vétusté, l'AES préconise la création d'un Observatoire du bâti scolaire et un plan d'investissements supplémentaires de 5 milliards d'euros annuels pendant 10 ans.

Hors de toute politique nationale structurée et soumises à des initiatives locales inégales et fragmentaires, de nombreuses écoles sont dans une situation de précarité énergétique et environnementale.

« Améliorer le bâti scolaire est possible mais long et coûteux. »

NOTRE ANALYSE

Améliorer le bâti scolaire est possible mais long et coûteux. Estimé à plusieurs milliards d'euros pour les seules écoles, cette nécessaire rénovation met les collectivités territoriales dos au mur.

A court terme, des solutions moins onéreuses peuvent permettre une adaptation des écoles au réchauffement climatique : végétalisation des cours, brasseurs d'air, brise-soleil aux fenêtres, ventilation de nuit...

L'aménagement des espaces extérieurs, l'organisation du temps scolaire sont des leviers à actionner dans une logique écologique. La cantine aussi : passer à **100 %** de produits locaux, de saison et biologiques répond aux enjeux de santé publique et favorise l'économie locale.

Sans politique forte pour agir sur les causes du réchauffement et un plan de financement massif de rénovation du bâti, l'école sera incapable de former les citoyen·nes de demain aux défis écologiques. La transition écologique de l'école est une nécessité structurelle, qui doit être assortie d'un budget ambitieux permettant des mesures d'atténuation et d'adaptation, pour plus de justice sociale et écologique.

Nos propositions

01 Exiger une réglementation contraignante fixant des températures minimales et maximales pour garantir des conditions de travail et d'apprentissage décentes.

02 Lancer un plan massif d'investissement public pour la réhabilitation thermique, la végétalisation des cours et l'adaptation climatique du bâti scolaire, en impliquant les personnels et les usager·es.

03 Créer un Observatoire national du bâti scolaire.

04 Soutenir et participer activement aux mouvements unitaires contre les Grands Projets Inutiles, antisociaux et écocides qui menacent la biodiversité.

05 Exiger la mise en œuvre des préconisations de la Convention Citoyenne pour le Climat et amplifier la prise de conscience écologique au sein de la communauté éducative.

06 Fournir aux équipes pédagogiques des ressources et outils pour que les conseils d'école s'approprient les enjeux climatiques sans culpabilisation.

07 Renforcer les liens entre justice sociale, justice fiscale et justice climatique pour que la transition écologique ne creuse pas les inégalités scolaires et territoriales.

08 Dans les DROM-COM, les bâtiments et les infrastructures extérieures doivent être adaptées aux températures élevées durant toute l'année.

LES CHIFFRES CLÉS









PARTIE 2

Améliorer les conditions d'exercice

8 fiches

DANS CETTE PARTIE

10	Rendre les métiers attractifs	p. 26
11	En finir avec le déclassement salarial	p. 28
12	AESH : un vrai statut, une vraie carrière	p. 30
13	Reconquérir et renforcer les droits des personnels	p. 32
14	Améliorer et conforter la direction et le fonctionnement de l'école	p. 34
15	Assurer l'égalité femmes / hommes au travail	p. 36
16	Protection sociale : des droits en matière de retraite et de santé attaqués	p. 38
17	Agir pour la santé au travail des personnels	p. 40

Rendre les métiers attractifs

LE CONSTAT

Depuis 2013, toutes les sessions du CRPE ont été marquées par des pertes de recrutement faute de candidat·es.

Dans le même temps, les départs volontaires (démission, rupture conventionnelle) ont doublé en quatre ans. La désaffection pour le métier de professeur·e des écoles est réelle. Cela s'est traduit par le recours massif à des personnels contractuels pour pallier les manques, ce qui nivelle les conditions d'emploi vers le bas : restriction des possibilités de mutation, de temps partiel, de congés de formation, perte de perspectives professionnelles et de sens du métier.

Pour les AESH, le temps incomplet imposé, les faibles rémunérations, l'absence de reconnaissance et les conditions de travail dégradées rendent le métier peu attractif. Pourtant, elles sont indispensables à l'école inclusive. Leur mobilisation a permis de rendre visible leur précarité et d'engager enfin des discussions sur la création d'un corps de la Fonction publique.

« La perte d'attractivité des métiers du premier degré, phénomène global et ancré dans la durée, ne revêt plus les caractéristiques d'une simple « crise du recrutement », mais bien celles d'un phénomène structurel. »

NOTRE ANALYSE

La perte d'attractivité des métiers du premier degré, phénomène global et ancré dans la durée, ne revêt plus les caractéristiques d'une simple « crise du recrutement », mais bien celles d'un phénomène structurel. Les raisons en sont nombreuses. La première d'entre elles est le déclassement salarial des métiers féminisés (**85%** des PE et **94%** des AESH sont des femmes). A cela s'ajoutent des conditions de travail dégradées et des prescriptions de plus en plus fortes qui entravent la liberté pédagogique. Pourtant des solutions existent. La baisse démographique offre des perspectives : baisse des effectifs, RASED complets, moyens pour l'inclusion... Investir dans l'École Publique est un choix de société.

LES CHIFFRES CLÉS



Nos propositions

POUR LES PE

01 Pré-recrutements dès la première année de licence avec une rémunération, sécuriser les parcours et démocratiser l'accès au métier

02 Maintien du concours sous condition de licence, placé en fin de L3, avec possibilité de se présenter dans plusieurs académies.

03 Formation initiale rémunérée de deux ans, sous statut de fonctionnaire stagiaire, validée par un master.

04 Entrée progressive dans le métier pour donner du sens à l'apprentissage de la professionnalité enseignante et permettre la construction de gestes professionnels assurés.

05 Augmentation des salaires afin de garantir un niveau de vie décent et donner envie aux étudiant·es de s'engager dans ces métiers.

POUR LES AESH

06 Création d'un nouveau corps de la Fonction publique pour reconnaître les missions exercées par les AESH et leur professionnalité.

POUR LES PE COMME POUR LES AESH

07 Formation continue de qualité pour tous les métiers pour alimenter le collectif de travail.

08 Droits des personnels améliorés ou rétablis.







En finir avec le déclassement salarial

LE CONSTAT

Les PE français sont moins bien payé·es que la plupart de leurs homologues des autres pays de l'Union européenne.

À titre d'exemple, une enseignante allemande en début de carrière gagne le double d'une enseignante française. Considéré·es comme des cadres A, les PE ont également une rémunération moyenne inférieure de **1 000** € par mois à celles des autres cadres A de la Fonction publique d'Etat.

Les AESH connaissent, pour leur part, une précarité salariale persistante. En l'absence de statut de fonctionnaire et travaillant très majoritairement à temps incomplet imposé, leur salaire n'est que de **1 030**€ net/mois pour une quotité moyenne de **62%**.

La valeur du point d'indice est quasiment gelée depuis 2010 tandis que l'inflation cumulée atteignait **30,3%** sur la même période.

« De multiples interventions et mobilisations à l'initiative de la FSU-SNUipp ont permis des améliorations pour les débuts de carrière des PE. »

NOTRE ANALYSE

De multiples interventions et mobilisations à l'initiative de la FSU-SNUipp ont permis des améliorations pour les débuts de carrière des PE. Mais cela s'est fait uniquement par de l'indemnitaire et n'a concerné qu'une partie de la population enseignante. Le PACTE enseignant, équivalent du "travailler plus pour gagner plus", est un pas supplémentaire vers l'individualisation des carrières. Si les accès à la Hors-Classe et à la Classe exceptionnelle ont été élargis, cela ne répond pas au niveau de déclassement salarial subi.

La mesure indemnitaire octroyée aux AESH ne répond ni à la faiblesse des rémunérations ni au temps incomplet massivement subi. Les relèvements du minimum de traitement, consécutifs aux augmentations du SMIC, rapprochent régulièrement les indices des premiers échelons et accentuent le tassement de la grille. Le métier d'AESH subit un triple déclassement, celui des métiers fortement féminisés, des emplois liés aux soins et des métiers de l'Education nationale.

Voir la fiche 12 « AESH : un vrai statut, une vraie carrière » (p. 30).

Nos propositions

01 Refondre la grille indiciaire permettant l'accès de toutes et tous les PE à l'indice 1000 avant la fin de carrière.

02 Revaloriser immédiatement les salaires d'au moins 300 euros nets pour toutes et tous par l'ajout de points d'indice sur les grilles indiciaires.

03 Revaloriser la valeur du point d'indice de 20% pour rattraper les pertes liées à l'inflation cumulée depuis 2010 non répercutée sur les salaires des agent·es de la Fonction publique.

04 Indexer la valeur du point d'indice sur l'inflation pour éviter toute future perte de pouvoir d'achat.

05 Mettre fin aux inégalités salariales femmes/hommes.

06 Relever et allonger les grilles de salaires des AESH.

LES CHIFFRES CLÉS







AESH : un vrai statut, une vraie carrière

LE CONSTAT

Plus d'un personnel sur dix de l'Éducation Nationale est aujourd'hui accompagnant d'élèves en situation de handicap, soit 140 000 agent-es, dont 85 000 en CDI.

En 2019, les AESH sont rattachées à des PIAL[1] puis en 2024, la gestion revient progressivement à des PAS[2]. Il s'agit pour le ministère « d'une nouvelle forme d'organisation des ressources et leur coordination au plus près des élèves en situation de handicap pour une meilleure prise en compte des besoins ».

Cette gestion a pour effet de dégrader les conditions de travail des AESH et d'apprentissage des élèves en multipliant le nombre d'élèves à accompagner et en étendant les niveaux d'intervention (de la maternelle au lycée) et les zones géographiques d'intervention. Par ailleurs, aucun temps institutionnel n'est dédié au travail entre AESH et PE dont les actions doivent être complémentaires et construites collectivement.

1. Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisé
2. Pôles d'Appui à la Scolarité

« Grâce aux mobilisations réussies des AESH, le ministère, sous pression, a engagé plusieurs revalorisations en intégrant une automaticité d'avancement ainsi qu'un travail autour du statut. »

NOTRE ANALYSE

Grâce aux mobilisations réussies des AESH, le ministère, sous pression, a engagé plusieurs revalorisations en intégrant une automaticité d'avancement ainsi qu'un travail autour du statut. S'il s'agissait d'une première étape, celle-ci est insuffisante pour la FSU-SNUipp qui pointe la faiblesse des relèvements de la grille, un traitement insuffisant face à l'augmentation de l'inflation et l'annonce injuste de n'accorder le statut qu'à une faible partie des AESH. Aucun engagement n'a été pris sur le long terme pour sortir de la précarité des personnels dont la mission est cruciale pour accompagner la réussite scolaire des élèves en situation de handicap. L'engagement fort de ces personnels auprès des élèves pour les faire réussir ne peut suffire. Les discussions sont à poursuivre sur la création d'un corps de la fonction publique, notamment sur la question de l'exercice à temps complet.

Nos propositions

01 **Créer un nouveau corps de la Fonction publique** pour reconnaître les missions exercées par les AESH et leur professionnalité.

02 **Augmenter les salaires**, en revalorisant l'ensemble d'une grille intégrée à la catégorie B de la Fonction Publique.

03 **Garantir un temps complet à tous les personnels AESH**, en leur reconnaissant un temps de travail de 24h d'accompagnement complété de 3h hebdomadaires pour les temps connexes.

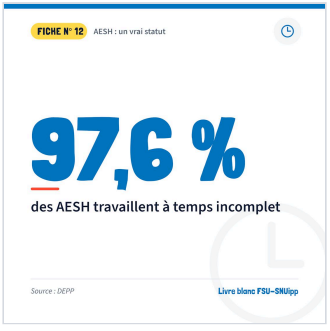
04 **Assurer une véritable formation professionnelle** à l'entrée dans le métier et sur toute la carrière.

05 **Abandonner les PIAL et les PAS** et la logique de mutualisation des aides humaines.

LES CHIFFRES CLÉS















Reconquérir et renforcer les droits des personnels

LE CONSTAT

La loi de transformation de la Fonction publique a dissout en 2019 les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de droits et de carrière pour donner la priorité aux recours individuels.

Si elle a ajouté de l'opacité et laissé la place à l'arbitraire, elle n'a néanmoins pas aboli les interventions syndicales qui continuent d'exiger contrôle et transparence sur ces opérations de carrière essentielles pour les personnels : rémunération, avancement, retraite, congés, santé, mobilité, protection, formation, temps partiels, disponibilité…

Les coupes budgétaires et les suppressions d'emplois restreignent également les droits des agent·es et les conséquences sont importantes en matière de santé, de vie personnelle, familiale ou professionnelle.

> ***« Les droits des agent·es de la Fonction publique sont le résultat d'une longue conquête sociale et de la création du statut de la Fonction publique. »***

NOTRE ANALYSE

Les droits des agent·es de la Fonction publique sont le résultat d'une longue conquête sociale et de la création du statut de la Fonction publique. La FSU-SNUipp en défend le respect, agit pour que les personnels, titulaires ou non, puissent en jouir et pour en gagner de nouveaux. Porteurs de progrès social, de justice et de garanties pour les agent·es, ces droits sont dans la ligne de mire des politiques libérales. La FSU-SNUipp est force de propositions pour permettre aux PE, AESH et PSY EN d'exercer sereinement leur métier, de pouvoir se soigner, d'avoir un pouvoir d'achat qui augmente, de prendre leur retraite en pleine santé et avec une pension à **75 %** du salaire de référence. La FSU-SNUipp défend aussi la formation, initiale et continue, les droits à temps partiel, à la disponibilité, à la mutation…

Elle défend une autre École dans une autre société et appelle ainsi également à la création de nouveaux droits, émancipateurs et porteurs de justice et de progrès.

LES CHIFFRES CLÉS



Nos propositions

01 Créer une grille indiciaire unique, sur un seul grade, avec un avancement au même rythme, le plus rapide, pour atteindre l'indice terminal 1000.

02 Améliorer significativement les taux de satisfaction du mouvement intra ou interdépartemental.

03 Revenir au traitement des questions carrière et mobilité dans les CAPD.

04 Accorder les autorisations d'absences avec traitement et sans conséquence sur la carrière.

05 Étudier les demandes de temps partiel ou de disponibilité indépendamment des nécessités de services, qu'elles soient de droit ou sur autorisation.

06 Octroyer à l'agent·e la protection fonctionnelle d'office dès lors que la situation est connue.

07 Défendre et soutenir les agent·es malades et/ou en situation de handicap.

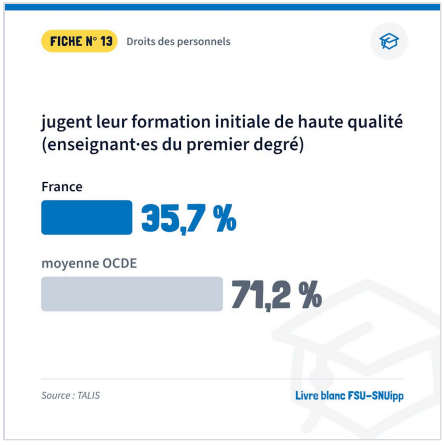
08 Éradiquer les VSS et le harcèlement moral.

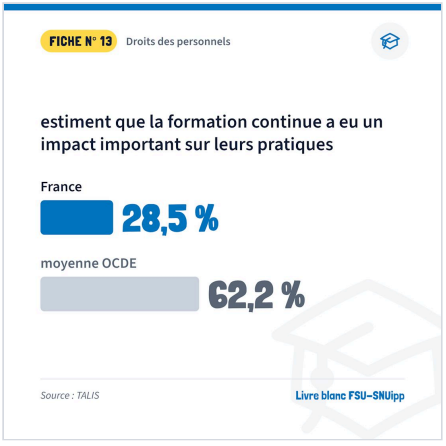
09 Renforcer le congé de formation professionnelle, la VAE et la mobilité professionnelle.

10 Appliquer les droits acquis par les personnels trans.

11 Créer un statut pour les AESH, garant d'un temps complet, d'une rémunération correcte, d'une formation et de droits.

12 Abroger le jour de carence et revenir au congé maladie ordinaire rémunéré à 100%





Améliorer et conforter la direction et le fonctionnement de l'école

LE CONSTAT

Depuis l'abrogation du décret des maîtres directeurs en 1987, le fonctionnement des écoles fait régulièrement débat.

Le glissement de l'école en établissement piloté par une direction incluse dans la chaîne hiérarchique n'a jamais remporté l'adhésion des PE. Ceux-ci se sont toujours mobilisés pour préserver le cadre où la directrice ou le directeur « pair parmi ses pairs » anime et coordonne le conseil des maîtres. Aujourd'hui, la loi Rilhac et le nouveau référentiel métier incitent des IEN à faire pression auprès des directions pour obtenir « un changement de posture ». Cela a instauré une mutation du fonctionnement des écoles, contribuant à isoler la direction d'école de l'équipe pédagogique. De plus, le pilotage pédagogique se traduit par de multiples injonctions institutionnelles qui augmentent la charge de travail.

« Dans chaque département et auprès du ministère, la FSU-SNUipp porte sans relâche le dossier de la direction et du fonctionnement de l'école. »

NOTRE ANALYSE

Dans chaque département et auprès du ministère, la FSU-SNUipp porte sans relâche le dossier de la direction et du fonctionnement de l'école. Grâce à ses interventions récurrentes, des améliorations ont été obtenues sur les décharges de direction, la rémunération de la mission, les décharges d'APC, l'abandon de la charge de rédaction du PPMS.

L'amélioration des conditions de travail des directrices et directeurs et celle du fonctionnement de l'école passent notamment par une extension des décharges et une aide administrative qualifiée et pérenne, mais aussi par l'animation d'un collectif de travail renforcé. Une décharge de direction additionnelle, attribuée à un·e ou plusieurs enseignant·es volontaires selon des modalités définies en conseil des maîtres·ses, bénéficierait au fonctionnement de l'école. Ceci implique une formation initiale et continue pour apprendre à travailler ensemble.

Nos propositions

01 **Abrogation de la loi Rilhac**

02 **Création d'emplois statutaires à temps plein pour assurer une aide à la direction et au fonctionnement de chaque école.**

03 **Amélioration du temps de décharge des directeur·trices en créant des moyens à cet effet. Chaque école doit bénéficier d'au moins ¼ de décharge :**

- 1 à 3 cl : ¼ de décharge
- 4 à 6 cl : ½ de décharge
- 7 à 9 cl : ¾ de décharge
- **À partir de 10 cl : décharge totale**

04 **Création d'une décharge d'école pérenne, additionnelle à la décharge de direction.**

05 **Formation initiale sur le temps de travail, débutant avant la prise de fonction et s'étalant sur une année puis une formation continue régulière de qualité, répondant aux besoins.**

06 **Allègement et suppression de tâches administratives pour prioriser et recentrer les missions de la direction d'école autour des tâches indispensables pour la vie de l'école et au service des élèves.**

LES CHIFFRES CLÉS



Assurer l'égalité femmes / hommes au travail

LE CONSTAT

Dans le premier degré, les inégalités professionnelles touchent directement les enseignantes et les AESH, deux métiers très féminisés.

Chez les PE, les écarts se creusent au fil de la carrière : parmi les **10 %** des personnels les mieux rémunérés, les femmes perçoivent **330** € nets de moins par mois que les hommes. Pour les AESH, à **94 %** des femmes, le salaire n'est que de **1 030** € nets par mois pour une quotité moyenne de travail de **62%** : faibles rémunérations, temps incomplets imposés et absence de véritables perspectives de carrière se cumulent. Dans ces deux métiers, l'organisation du travail pèse sur l'articulation entre vie professionnelle et personnelle. La pénibilité psychique et émotionnelle, les problèmes de santé spécifiques aux femmes ne sont pas reconnus. Les dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles restent inégaux selon les territoires.

> ***« Pour les PE comme pour les AESH, ces inégalités ne relèvent pas de choix individuels. »***

NOTRE ANALYSE

Pour les PE comme pour les AESH, ces inégalités ne relèvent pas de choix individuels. Elles se construisent dans les salaires, les carrières et l'organisation du travail. Chez les PE, l'accès moins favorable aux grades supérieurs, le temps partiel, les congés familiaux et les interruptions de carrière pèsent sur les rémunérations et les pensions. Le recours aux postes à profil renforce les inégalités de carrière : en substituant la sélection au barème et aux règles collectives, il favorise des mécanismes qui pénalisent les femmes dans l'accès aux fonctions les plus valorisées. Chez les AESH, l'impossibilité d'accéder à des temps complets, la multiplicité des interventions et des lieux d'exercice, ont des conséquences sur la santé. Le métier d'AESH est un exemple concret de la ségrégation professionnelle.

Les accords et plans existants ne suffisent pas lorsque leur application reste inégale et que les moyens manquent. Il faut des droits opposables et des mécanismes correcteurs pour résorber les écarts constatés.

Nos propositions

01 Revalorisation des PE et des AESH par l'augmentation du point d'indice et des mécanismes correcteurs pour supprimer les écarts de salaire, de carrière et de pension.

02 Suivi sexué des promotions et accès aux grades pour les PE et corrections lorsque des écarts persistent.

03 Fin des postes à profil, qui affaiblissent les règles collectives d'affectation et peuvent accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

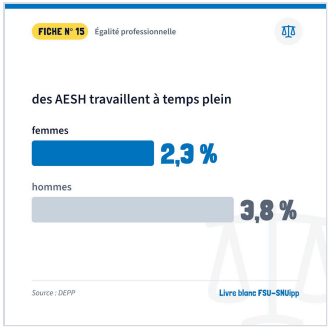
04 Création d'un corps de catégorie B, revalorisation salariale et garantie d'un temps complet pour les AESH.

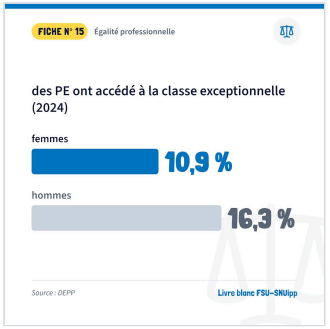
05 Le temps partiel, la parentalité et les interruptions de carrière ne doivent plus pénaliser les parcours. L'organisation du travail doit garantir des droits opposables pour préserver la vie personnelle, la santé et le repos.

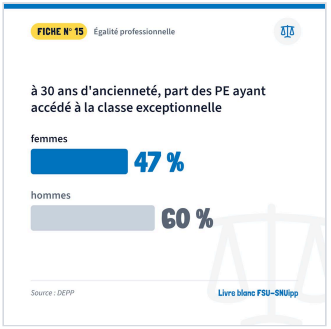
06 Reconnaissance de la pénibilité et des problèmes de santé spécifiques aux femmes.

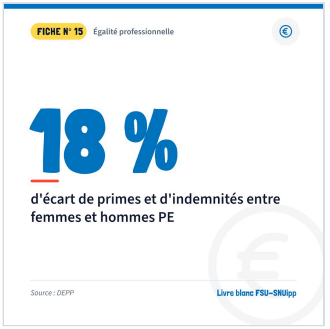
07 Protection des victimes de violences sexistes, sexuelles ou intrafamiliales et accompagnement tout au long de leurs démarches.

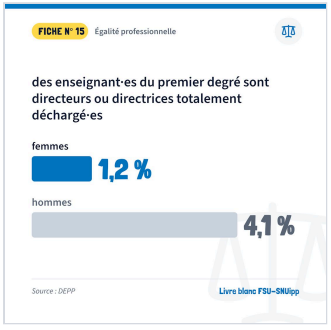
LES CHIFFRES CLÉS











Protection sociale : des droits en matière de retraite et de santé attaqués

LE CONSTAT

Les attaques contre notre modèle social basé sur la solidarité sont de plus en plus violentes et frontales.

La réforme des retraites de 2023, la hausse des franchises médicales, la baisse de rémunération des agent·es de la Fonction publique placé·es en arrêt maladie en sont une illustration révoltante.

Les millions de salarié·es et d'agent·es des services publics qui se sont battu·es contre la réforme des retraites de 2023, avec le soutien d'une large majorité de la population, ont empêché les gouvernements successifs de refermer le dossier. Mais chaque projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) propose des économies qui visent encore et toujours les travailleur, les travailleuses et les retraité·es, sans jamais envisager l'augmentation des ressources.

> ***« Les principes fondamentaux de la Sécurité Sociale sont une solidarité nationale et universelle pour laquelle chacune et chacun participe selon ses moyens et grâce à laquelle chacune et chacun reçoit selon ses besoins. »***

NOTRE ANALYSE

Les principes fondamentaux de la Sécurité Sociale sont une solidarité nationale et universelle pour laquelle chacune et chacun participe selon ses moyens et grâce à laquelle chacune et chacun reçoit selon ses besoins. Mais ses prérogatives sont de plus en plus transférées aux acteurs privés des complémentaires santé. La réforme de la Protection Sociale Complémentaire (PSC), passée en force par ordonnance, en est le dernier exemple. La FSU continue de porter un remboursement de tous les soins prescrits par la Sécurité sociale.

La volonté affichée du retour à un équilibre financier du système des retraites, justification première des réformes, est avant tout basée sur un déficit construit de toutes pièces, la non compensation d'exonérations de cotisations sociales. Le financement des retraites peut être assuré durablement en augmentant les ressources, et donc les cotisations : revaloriser les salaires, obtenir l'égalité salariale, revoir les politiques d'exonération de cotisations, les niches de défiscalisation et renforcer les moyens de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Nos propositions

01 Retraite à 60 ans, avec 37,5 annuités et 75 % du salaire de référence, sans décote

02 Prise en compte des années d'études, de recherche d'emploi, de stages dans le calcul des droits. Ces périodes doivent être réputées cotisées.

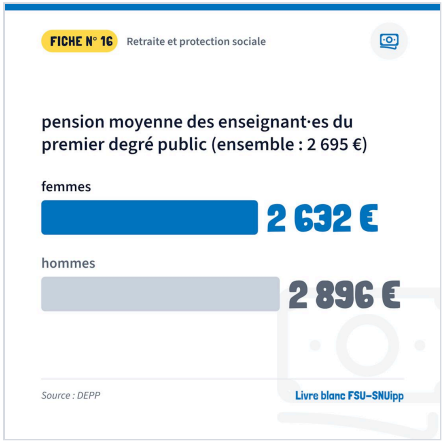
03 Aménagement de droit des fins de carrières à 5 ans de l'âge d'ouverture des droits sur une quotité de travail choisie, avec une rémunération minimale de 80%, avec une prise en compte à 100 % de la durée des services, ou possibilité de travailler différemment sans la responsabilité pleine de classe

04 Amélioration de la prise en compte de la situation des polypensionné·es dont les règles actuelles de calcul restent très défavorables pour les fonctionnaires : comptabiliser tous les trimestres cotisés dans un seul régime

05 Abrogation des jours de carence et retour à une indemnisation à 100% des jours de CMO

06 « 100 % Sécu des soins prescrits » : l'ensemble des coûts de santé prescrits doit être pris en charge par la sécurité sociale à laquelle chacun·e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins.

LES CHIFFRES CLÉS





Agir pour la santé au travail des personnels

LE CONSTAT

Les conditions de travail se dégradent depuis plusieurs années dans le premier degré.

Entre l'absence de moyens notamment pour l'inclusion, les pressions hiérarchiques, les effectifs trop élevés, les injonctions pédagogiques et le manque de remplaçant·es, les personnels des écoles continuent d'exprimer leur mal-être et parfois même de la souffrance. De plus, le réchauffement climatique pose la question de l'adaptation du travail, d'autant que les canicules n'ont plus rien d'exceptionnel. L'Éducation nationale n'est pas en capacité de garantir les visites médicales quinquennales obligatoires. Pourtant, certains éléments pointent la détérioration de la santé des personnels, comme par exemple la hausse des actes suicidaires et celle du nombre de PE démissionnaires ou demandant une rupture conventionnelle.

> ***« Les effectifs trop chargés, le manque de formation, de prévention dans les classes (RASED), de soutien hiérarchique, les situations explosives liées à la scolarisation d'élèves à besoins éducatifs particuliers, les conflits avec des parents d'élèves ou des élu·es, combinées à l'absence d'une véritable médecine de prévention et d'actions spécifiques visant à prévenir les risques psycho-sociaux pour garantir la santé mentale, physique et sociale des personnels, engagent la responsabilité du ministère. »***

NOTRE ANALYSE

Les effectifs trop chargés, le manque de formation, de prévention dans les classes (RASED), de soutien hiérarchique, les situations explosives liées à la scolarisation d'élèves à besoins éducatifs particuliers, les conflits avec des parents d'élèves ou des élu·es, combinées à l'absence d'une véritable médecine de prévention et d'actions spécifiques visant à prévenir les risques psycho-sociaux pour garantir la santé mentale, physique et sociale des personnels, engagent la responsabilité du ministère.

L'Éducation nationale, sous-investie, n'est pas en mesure d'assurer ses missions de prévention et de suivi médical des personnels, pourtant de sa responsabilité. Garantir la bonne santé des personnels nécessite des moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux, un service de médecine de prévention renforcé et une véritable culture de la santé et de la sécurité au travail. L'obligation de santé et de sécurité n'est pas une option, c'est le socle indispensable pour garantir la qualité de l'école et le bien-être de celles et ceux qui la font vivre au quotidien.

Nos propositions

01 Mise en place d'un véritable service de médecine de prévention pluridisciplinaire (médecin du travail, psychologue du travail, infirmier·e, ergonome, secrétaire...).

02 Création de postes de médecin du travail attractifs et en nombre suffisant.

03 Visite médicale quinquennale garantie.

04 Reconnaissance des pathologies liées aux risques psycho-sociaux (RPS) et inscription du syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out au tableau des maladies professionnelles ouvrant droit à congés longs. Simplification des démarches.

05 Mise en place d'actions de prévention pour améliorer la santé de tous les personnels, et notamment sur les problématiques spécifiques liés à la santé des femmes.

06 Reconnaissance et prévention des risques liés au changement climatique.

07 Octroi de la protection fonctionnelle d'office dès lors que la situation est connue.

08 Traitement rapide, transparent et humain des situations examinées en conseil médical (accident du travail, etc.)

09 Abrogation du jour de carence et retour au congé maladie ordinaire rémunéré à 100%

LES CHIFFRES CLÉS









PARTIE 3

Conforter les pratiques professionnelles

6 fiches

DANS CETTE PARTIE

18	Enseigner un métier de conception	p. 44
19	AESH : un vrai métier	p. 46
20	Reconstruire du collectif dans l'école	p. 48
21	Pour une formation initiale de qualité	p. 50
22	Une formation continue tournée vers la professionnalité	p. 52
23	S'assurer d'un numérique à la main des personnels	p. 54

Enseigner un métier de conception

LE CONSTAT

Le ministère a généralisé les évaluations standardisées à tous les niveaux du CP à la seconde, contre l'avis de la profession.

Elles sont de puissants outils de gouvernance et de contrôle des pratiques, promus notamment par les Conseils académiques des savoirs fondamentaux qui les ont installés au centre du pilotage de toute la chaîne hiérarchique. Elles servent de matrices pour les plans de formations, pour le pilotage des équipes par les directions d'écoles et organisent une intrusion dans les pratiques de classe, un contrôle des gestes professionnels en focalisant sur des entrées restrictives dans des compétences de bas niveau. Ces évaluations aboutissent ainsi à une remise en cause de la professionnalité enseignante et de la liberté pédagogique, notamment par l'introduction de "bonnes pratiques".

> ***« Tranchant dans les savoirs à enseigner, l'institution use de techniques managériales pour imposer des pratiques "fondées sur les données probantes", qui trop souvent se révèlent inefficaces à lutter contre les inégalités d'apprentissage, assujettissent les dynamiques collectives des écoles et font perdre le sens du métier. »***

NOTRE ANALYSE

Tranchant dans les savoirs à enseigner, l'institution use de techniques managériales pour imposer des pratiques "fondées sur les données probantes", qui trop souvent se révèlent inefficaces à lutter contre les inégalités d'apprentissage, assujettissent les dynamiques collectives des écoles et font perdre le sens du métier.

La FSU-SNUipp défend au contraire qu'enseigner est un métier de conception. C'est en s'appuyant sur les savoirs professionnels et issus de la recherche (savoirs pédagogiques, didactiques, sociologiques, psychologiques…), que les personnels élaborent des situations d'apprentissage au service de leurs élèves qu'ils et elles connaissent mieux que personne. C'est dans un collectif de travail dynamique que l'élaboration pédagogique devient plus riche.

Nos propositions

01 une formation initiale et continue diversifiée, choisie, s'appuyant sur toute la recherche en éducation et permettant l'intervention de mouvements pédagogiques

02 l'abandon des évaluations nationales

03 la place centrale des collectifs professionnels, leur autonomie et leur pouvoir de décision

04 une direction d'école, restant pair parmi ses pairs, facilitatrice des dynamiques collectives

05 la reconnaissance de la professionnalité de chacun·e dont les AESH

06 des moyens de remplacement nécessaires aux temps de concertation et de formation

07 la libre disposition des 108h

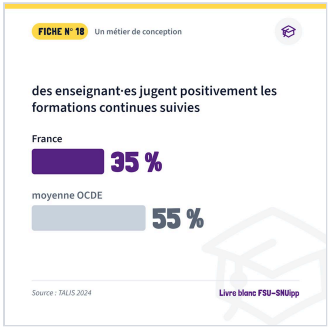
08 la reconnaissance de la professionnalité des formateur·trices du 1er degré

09 la reconstitution des RASED autant que de besoin dans le respect de leurs missions d'origine

10 la création d'un poste de "Plus De Maîtres·ses Que De Classes" pour trois classes, dès la maternelle et sur tout le territoire.

11 la nécessité d'aller vers un temps de travail des PE réparti en 18 heures devant élèves et trois heures libérées pour la concertation, la formation et la préparation, sans réduire le temps scolaire des élèves.

LES CHIFFRES CLÉS



AESH : un vrai métier

LE CONSTAT

Les AESH exercent un métier avec des gestes professionnels largement construits sur le terrain et par l'autoformation.

Leur activité va des gestes de la vie quotidienne à la reformulation des consignes, l'entrée dans l'activité, la communication, la socialisation et l'autonomie. Toutes les recherches convergent vers le même constat : prescriptions floues, chaîne hiérarchique peu lisible, outils manquants et environnement parfois non sécurisé. La formation "initiale" de 60 heures reste insuffisante et inégalement mise en œuvre et les temps de concertation sont rarement reconnus. Malgré de bonnes relations déclarées avec les équipes, nombre d'AESH subissent des exclusions concrètes : absence de place dans la classe, de casier ou de participation aux réunions.

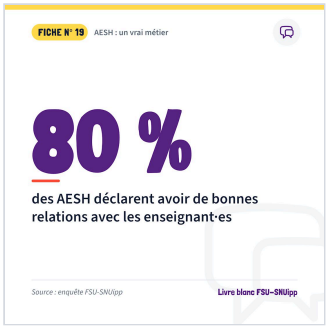
> ***« Depuis plus de 20 ans, les AESH ont développé sur le terrain de véritables compétences et une professionnalité basées notamment sur l'observation, l'adaptabilité et l'accompagnement de situations multiples. »***

NOTRE ANALYSE

Depuis plus de 20 ans, les AESH ont développé sur le terrain de véritables compétences et une professionnalité basées notamment sur l'observation, l'adaptabilité et l'accompagnement de situations multiples. Leur mission exigeante mobilise de multiples gestes professionnels de l'accompagnement social à l'accompagnement scolaire. L'absence d'un référentiel métier rend urgente la reconnaissance de ces compétences et du métier AESH. La collaboration PE-AESH pourtant essentielle reste impensée par l'institution. Reconnaître le métier suppose de rendre visibles sa pénibilité physique, psychologique et émotionnelle, ses outils, sa qualification et sa place dans l'école. L'école inclusive ne peut pas reposer sur le dévouement de personnels maintenus dans l'instabilité et la précarité. La FSU-SNUipp exige des moyens à la hauteur des besoins.

LES CHIFFRES CLÉS





Nos propositions

01 Construire avec les AESH un référentiel national fondé sur le travail réel.

02 Garantir une formation initiale qualifiante et diplômante, puis une formation continue effective.

03 Organiser les 60 heures actuelles en présentiel, avant ou dès la prise de poste.

04 Inscrire dans le temps de travail la préparation, la concertation et l'analyse de pratiques.

05 Développer des formations communes PE-AESH, pédagogiques et didactiques.

06 Reconnaître les AESH comme membres à part entière des équipes et garantir leur participation aux ESS et aux autres réunions organisationnelles.

07 Clarifier les missions, la chaîne hiérarchique et les responsabilités de chacun·e.

08 Fournir les outils et protections nécessaires et reconnaître les pénibilités physique, psychologique et émotionnelle.

09 Préserver le pouvoir d'agir et l'unité du métier : vie quotidienne, autonomie, socialisation et apprentissages.







Reconstruire du collectif dans l'école

LE CONSTAT

Avec la dégradation de leurs conditions de travail, les personnels subissent un isolement de plus en plus grand au sein des écoles.

Cette évolution n'épargne pas les directions.

Pour développer l'école inclusive, le collectif de travail devrait se renforcer et intégrer des regards pluri-professionnels. Pourtant l'institution ne crée pas les postes de personnels spécialisés nécessaires, actuellement en nombre très insuffisant. Il n'existe toujours pas de temps de concertation institutionnalisé entre PE et AESH.

La multiplication des injonctions visant l'harmonisation des pratiques et la contrainte des gestes professionnels, le resserrement des formations sur des "fondamentaux" étriqués, le manque de moyens réels pour la concertation en équipe entravent les réflexions collectives et mettent à mal la professionnalité enseignante.

« Les collectifs de travail représentent une ressource indispensable à la réussite des élèves, au fonctionnement de l'école, à l'élaboration de ressources pédagogiques et à la dynamique des équipes. »

NOTRE ANALYSE

Les collectifs de travail représentent une ressource indispensable à la réussite des élèves, au fonctionnement de l'école, à l'élaboration de ressources pédagogiques et à la dynamique des équipes.

Les évaluations d'écoles, les évaluations nationales, la mise en œuvre du pilotage pédagogique par les indicateurs imposés par la loi Rilhac à la direction d'école, constituent une mise en danger des collectifs de travail en accentuant la pression locale sur les équipes.

Ce sont pourtant ces collectifs qui permettent aux personnels d'enrichir leur expertise professionnelle dont l'institution les dépossède : ils permettent le développement de la professionnalité de tous les membres de l'équipe pédagogique.

Ce collectif peut jouer son rôle si la liberté pédagogique et professionnelle de chacun·e est respectée, si du temps est disponible pour l'ensemble de l'équipe pluri-professionnelle et si les modalités d'organisation collective sont élaborées par les acteur·trices, au cœur des situations de travail.

Nos propositions

LA RECONSTRUCTION DE LA PROFESSIONNALITÉ ET DE L'EXPERTISE DES PERSONNELS

01 la libre disposition des 108h à la main des équipes

02 la fin des injonctions managériales et du pilotage pédagogique

03 Créer un poste de "Plus De Maîtres·ses Que De Classes" pour trois classes, dès la maternelle et sur tout le territoire.

04 Aller vers un temps de travail des PE réparti en 18 heures devant élèves et trois heures libérées pour la concertation, la formation et la préparation, sans réduire le temps scolaire des élèves.

LE DÉVELOPPEMENT D'ÉQUIPES PLURIPROFESSIONNELLES AU SEIN DES ÉCOLES

05 la suppression de la loi Rilhac pour rétablir la mission des directeur·trices, pair parmi leurs pairs, facilitatrice des dynamiques collectives

06 le redéploiement des RASED,

07 le recrutement d'enseignant·es spécialisé·es

08 le recrutement et la création d'un corps d'AESH

LE RENFORCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

09 une formation continue permettant de croiser les pratiques, les difficultés et les réussites

10 la reconnaissance de la professionnalité des formateur·trices du 1er degré dans leurs rôles d'accompagnement et d'élaboration de formations librement choisies

LES CHIFFRES CLÉS







Pour une formation initiale de qualité

LE CONSTAT

Après un concours à bac+3, les lauréat·es suivent une formation rémunérée de deux ans, conduisant à l'obtention d'un master Métiers de l'Enseignement et de l'Education (M2E).

En 1ère année, ils et elles suivent des stages d'observation et de pratique accompagnée et dès la 2ème année se voient confier la responsabilité d'une classe à mi-temps, ce qui ampute fortement leur temps de formation. Selon leur parcours antérieur et le concours obtenu, certain·es lauréat·es ne bénéficient pas de la 1ère année de formation et sont directement en responsabilité de classe à **50%** voire à **100%**. Une Licence Professorat des Écoles (LPE) est également mise en place. Au sein des LPE et des M2E, seuls **50%** des heures sont dispensées par des enseignant·es du supérieur, laissant craindre une forme de dés-universitarisation de la formation des PE.

« Un concours à bac +3 suivi de 2 années de formation rémunérées répond en partie à ce que revendique la FSU-SNUipp. »

NOTRE ANALYSE

Un concours à bac +3 suivi de 2 années de formation rémunérées répond en partie à ce que revendique la FSU-SNUipp. Mais cette architecture ne suffit pas à permettre d'échapper aux processus de contrôle du métier : en dictant les contenus de formation de la L1 à la fin du master, le ministère cherche à avoir la mainmise sur la formation et les pratiques des futur·es enseignant·es. Ceux-ci sont largement centrés sur les "fondamentaux", niant la polyvalence du métier et laissant trop peu de place à d'autres éléments de formation. Pourtant, les enquêtes telles PISA montrent bien que le resserrement sur ces disciplines est corrélé à des inégalités scolaires importantes.

La formation initiale des PE doit être celle d'un métier de conception et de questionnement des pratiques. Pour cela, il faut du temps. Les deux années de formation doivent être accessibles à l'ensemble des lauréat·es. Recherche et pratique doivent s'imbriquer pleinement pour permettre aux futur·es enseignant.es de réflechir et de s'adapter aux processus d'apprentissage des élèves.

Nos propositions

01 **Des pré-recrutements dès la 1re année de licence** avec une rémunération permettant de se consacrer entièrement aux études, sécuriser les parcours, démocratiser l'accès au métier et le rendre attractif tout en favorisant une diversité sociale des candidat·es.

02 **Des modules de pré-professionnalisation et de préparation au concours** dans toutes les licences.

03 Maintenir **le concours sous condition de licence** avec possibilité de se présenter dans plusieurs académies.

04 **Des stages en classe** ne dépassant pas un 1/3 temps, passant de l'observation à la responsabilité et permettant d'appréhender tous les cycles.

05 **Une entrée dans le métier progressive** après la titularisation avec une 1re année à mi-temps, permettant de compléter sa formation et d'analyser sa pratique.

06 **Une véritable formation rémunérée de deux ans**, pour toutes et tous, sous statut de fonctionnaire stagiaire, avec des volumes et contenus de formation renforcés, nationaux, et validée par un master.

07 **Une solide formation des formateur·trices** tout comme des conseiller·es pédagogiques afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs missions de suivi, accompagnement, recherche, notamment dans les INSPE*.

*Institut national supérieur du professorat et de l'éducation

LES CHIFFRES CLÉS







Une formation continue tournée vers la professionnalité

LE CONSTAT

La formation continue (FC) des PE et des AESH devrait être choisie et avoir lieu sur le temps de classe avec les remplacements nécessaires.

Faute de moyens de remplacement, la FC n'est quasiment plus organisée qu'en dehors des temps devant élèves, sur les 18h d'animations pédagogiques annuelles le soir, le mercredi, voire en parcours magistère.

Constellations ou "résidences pédagogiques" sont, aujourd'hui, imposées, assises sur les résultats aux évaluations nationales et réduites aux "savoirs fondamentaux". Ce type de formation appauvrit les contenus enseignés et les pratiques des PE. "L'acte 2 de la formation continue" lancé à la rentrée 2026 est contradictoire : d'une part, les mêmes organisations sont confirmées, mais d'autre part un appui sur les demandes des équipes est annoncé.

« Alors que la formation continue pourrait redonner sens aux métiers et contribuer à lutter contre les inégalités scolaires, elle est organisée à moindre coût et avec l'objectif de contrôler et orienter les pratiques enseignantes. »

NOTRE ANALYSE

Alors que la formation continue pourrait redonner sens aux métiers et contribuer à lutter contre les inégalités scolaires, elle est organisée à moindre coût et avec l'objectif de contrôler et orienter les pratiques enseignantes. Les résultats des évaluations nationales servant de base à l'élaboration des plans de formation, les demandes individuelles et collectives ne sont pas prises en compte. Pourtant, une formation continue diversifiée, choisie par les personnels et répondant à leurs besoins réels susciterait leur engagement et renforcerait leur pouvoir d'agir professionnel. Des formations longues (3 ou 4 semaines) et en présence permettraient une prise de recul et une appropriation de nouveaux contenus.

Pour les AESH, la formation continue reste rare et peu accessible après les 60 heures d'adaptation à l'emploi, malgré des besoins importants.

Les formateurs et formatrices, surchargé·es, doivent être respecté·es et non pas traité·es soit comme des évaluateurs et évaluatrices, soit comme des exécutant·es.

Nos propositions

01 Le niveau départemental doit être le niveau de référence pour l'organisation de la formation des PE, AESH et PsyEN-EDA. Les plans de formation doivent être élaborés à partir des demandes des personnels.

02 Les formateurs et formatrices doivent être reconnu·es comme concepteur et conceptrices de leurs formations, dans le respect de leur professionnalité.

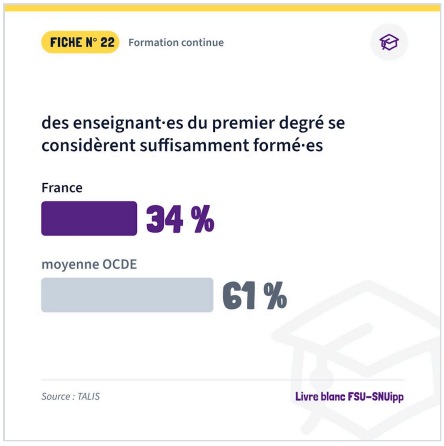
03 La formation continue doit s'organiser notamment sur des temps longs (3 ou 4 semaines). Elle doit avoir lieu sur temps de classe avec remplacement.

04 La formation continue doit être diversifiée, choisie, s'appuyer sur toute la recherche en éducation et permettre l'intervention de mouvements pédagogiques. Elle doit permettre aux personnels de s'engager dans des recherches actions.

05 Les AESH doivent avoir accès à une formation continue choisie, régulière et sur le temps de travail, ainsi que l'accès effectif aux stages MIN et à des formations communes PE-AESH.

06 Les temps de formation de REP+ doivent être généralisés à toutes les écoles.

LES CHIFFRES CLÉS





S'assurer d'un numérique à la main des personnels

LE CONSTAT

Les écoles primaires sont en grande majorité sous-dotées en matériel fonctionnel, tant pour assurer les tâches de direction que pour celles d'enseignement.

Les dotations, inégales selon les territoires, sont souvent imposées par les collectivités sans prise en compte de l'avis des personnels.

Alors que le numérique scolaire n'est pas en soi un gage d'amélioration des apprentissages, il est fortement promu par le ministère. Son impact écologique est peu interrogé. L'émergence de l'IA en éducation exacerbe ces problèmes : scénarios pédagogiques échappant à la maîtrise des personnels, absence de mesure sur l'apport de ces outils face à des pratiques pédagogiques moins énergivores, inquiétudes quant à la protection des données.

Les cyber-attaques ont démontré l'incapacité du ministère à garantir un numérique sécurisé, respectueux de la confidentialité des données qu'il collecte.

> ***« Face à un accès et une maîtrise socialement différenciés des divers usages du numérique, l'École doit éduquer de manière ambitieuse aux compétences informatiques et numériques en envisageant le numérique tant comme outil que comme champ culturel. »***

NOTRE ANALYSE

Face à un accès et une maîtrise socialement différenciés des divers usages du numérique, l'École doit éduquer de manière ambitieuse aux compétences informatiques et numériques en envisageant le numérique tant comme outil que comme champ culturel. Tout en prônant un usage modéré et critique, elle doit permettre d'apprendre à protéger ses données personnelles et sa vie privée. Mais aussi sensibiliser aux enjeux de la cyber-protection et du cyberharcèlement et à la surexposition aux écrans, notamment pour les plus jeunes. Le numérique éducatif n'acquiert de valeur ajoutée qu'à travers la valeur pédagogique de ses usages. Il doit donc rester à la main des personnels. Tout plan d'équipement des écoles devrait se fonder sur un inventaire préalable des besoins des équipes et doit viser l'égalité territoriale. Face aux enjeux climatiques, au risque de marchandisation et de contraintes sur la liberté pédagogique, il faut œuvrer au développement d'un numérique souverain, sobre, durable, et libre.

Nos propositions

01 L'installation d'un ENT (environnement numérique de travail) dans une école doit résulter du seul choix de l'équipe.

02 Aucun outil numérique ne doit être imposé aux personnels.

03 Les solutions libres et open source doivent être privilégiées.

04 La formation initiale et continue doit garantir aux enseignant·es la maîtrise de la conception de leurs enseignements.

05 Les missions des ERUN doivent être centrées sur l'accompagnement pédagogique.

06 L'exposition aux écrans doit être mesurée au regard de ses conséquences sur la santé comme sur ses effets sur les apprentissages scolaires.

07 La première approche des outils numériques doit permettre à chaque élève d'apprendre à protéger ses données personnelles et sa vie privée.

08 La protection des données doit être garantie.

09 Les usages du numérique doivent intégrer son impact écologique.

LES CHIFFRES CLÉS



PARTIE 4

Une école pour toutes et tous

8 fiches

DANS CETTE PARTIE

24 Défendre une école qui accueille tous les enfants p. 58

25 Renforcer le lien école-familles p. 60

26 Dualisme scolaire - Argent public pour école publique p. 62

27 Protéger les enfants : lutter contre l'infantisme p. 64

28 Une école égalitaire, quels que soient le·s genre·s p. 66

29 Redistribuer les richesses pour une société égalitaire p. 68

30 Lutter contre le racisme p. 70

31 Défendre une laïcité émancipatrice p. 72

Défendre une école qui accueille tous les enfants

LE CONSTAT

Le rapport mondial de suivi sur l'éducation 2026 de l'UNESCO conclut que le nombre d'enfants et de jeunes non scolarisé·es a augmenté pour la septième année consécutive, pour atteindre 273 millions, soit 1 enfant sur 6.

En France, alors que les enfants sont considéré·es comme scolarisé·es même s'ils n'ont qu'une seule demi-journée d'école par semaine, presque un quart des enfants en situation de handicap ne le sont pas du tout. Mais la non scolarisation concerne également : les enfants vivant en situation de grande précarité ; les enfants vivant en territoires isolés, notamment en Guyane et à Mayotte ; les mineur·es non accompagné·es ; les enfants et jeunes allophones ; les « enfants de voyageurs » ; les enfants en situation de danger ; les enfants malades ; les enfants en conflit avec la loi...

Les moyens alloués à l'accueil de ces publics sont largement sous-évalués.

> ***« La France contrevient régulièrement aux normes du droit international, européen et français garantissant l'accès effectif aux droits fondamentaux, en particulier au droit à l'éducation et à la scolarisation, ainsi qu'à l'accès aux cantines scolaires, aux activités périscolaires et aux loisirs. »***

NOTRE ANALYSE

La France contrevient régulièrement aux normes du droit international, européen et français garantissant l'accès effectif aux droits fondamentaux, en particulier au droit à l'éducation et à la scolarisation, ainsi qu'à l'accès aux cantines scolaires, aux activités périscolaires et aux loisirs. Et le constat est encore plus alarmant dans les territoires d'outre-mer, témoignant d'un désinvestissement important.

La FSU-SNUipp, en collaborant avec des organisations et collectifs tels qu'AEDE (Agir ensemble pour les droits de l'enfant), RESF (Réseau éducation sans frontière), Solidarité Laïque, Coalition Éducation, défend une école qui cherche à réunir, à créer du commun et des solidarités, dans une logique de prévention, de promotion de la diversité et d'éducation à l'égalité afin que chacun·e y ait sa place.

Nos propositions

01 La scolarisation, sans délai, de tout enfant résidant sur le territoire d'une commune - quelle que soit la situation administrative de sa famille (sans-papiers ou demandeuse d'asile) et y compris dans les DROM- et la prise en charge effective par l'Aide sociale à l'enfance (ASE) de tous les enfants qui le nécessitent.

02 L'organisation d'un ramassage scolaire gratuit pour les enfants résidant dans les zones les plus éloignées de l'école.

03 La gratuité effective de l'école, de la cantine comme du périscolaire.

04 Des structures spécialisées UPE2A et des PE formés en nombre suffisant.

05 Une formation initiale et continue de tous les personnels d'éducation permettant de lutter contre toutes les formes de discriminations et les représentations normées.

06 La régularisation des personnes sans-papiers, le droit au logement, la fin des expulsions, la fermeture des centres de rétention et la sanctuarisation de l'école.

07 La libre circulation des personnes telle que définie dans l'article 13 de la déclaration universelle des droits humains

LES CHIFFRES CLÉS







Renforcer le lien école-familles

LE CONSTAT

La réduction des inégalités scolaires repose notamment sur une collaboration réelle entre l'école et les familles, fondée sur une co-éducation équitable.

Dès la maternelle, école première, l'implication des familles, reconnues comme premières éducatrices, est déterminante pour la réussite des élèves. Recherche, institution et communauté éducative convergent : la qualité des relations école-familles est un facteur déterminant dans le parcours de l'élève.

Si l'institution affiche de belles ambitions, les textes officiels restent cantonnés à un accompagnement des familles uniquement lorsque « les difficultés et les fragilités s'accumulent ». Cette vision réduit les parents à des acteurs à encadrer plutôt qu'à des partenaires à reconnaître. En réalité, cette approche sert surtout d'outil de contrôle.

« L'école s'impose comme seule détentrice du savoir en réduisant le lien avec les familles à une injonction à la docilité parentale. »

NOTRE ANALYSE

L'école s'impose comme seule détentrice du savoir en réduisant le lien avec les familles à une injonction à la docilité parentale. Pourtant des travaux de recherche montrent que la co-éducation est essentielle pour réduire les inégalités. En réduisant la relation école-familles à une intervention tardive et corrective, on s'éloigne de ce qui fonde une co-éducation réellement partagée : un travail anticipé, construit dans le temps, et non dans l'urgence. Il est important de tisser un lien continu tout au long de la scolarité qui soutient les parcours et reconnaît pleinement la légitimité de toutes et tous. Les équipes doivent rester vigilantes face à leurs représentations parfois biaisées, en particulier avec les familles dont l'école est la plus éloignée. Les familles en grande pauvreté, allophones ou primo-arrivantes, subissent des maltraitances sociales et institutionnelles.

Nos propositions

01 Institutionnaliser le temps nécessaire aux rencontres avec les familles.

02 Créer de véritables espaces de travail partagés avec les familles, afin qu'elles soient reconnues et associées comme des « interlocutrices valables, à égale dignité. »

03 Former les personnels à la co-éducation et au climat scolaire.

04 Accompagner les équipes dans un projet de construction d'un climat scolaire propice aux apprentissages.

05 Accueillir et coopérer avec toutes les familles, sans distinction, au sein de l'école.

06 Créer un service social scolaire dans le premier degré pour lutter contre les processus individuels et collectifs qui engendrent les maltraitances institutionnelles dans les écoles

Dualisme scolaire – Argent public pour école publique

LE CONSTAT

En 2024, le rapport parlementaire “Vannier & Weissberg” sur le financement de l’école privée sous contrat a révélé l’importance des financements publics pour l’école privée (a minima 75% de chaque établissement), leur opacité et le manque de contrôles.

Le ministre de l’Éducation nationale a annoncé, en mai 2026, que les contrôles d’établissements privés sous contrat avaient donné lieu à **442** mises en demeure et 6 signalements au procureur.

En parallèle, les écoles hors contrat progressent : leur nombre a augmenté de **75 %** entre 2017 et 2023, passant de **1 500** à plus de **2 600**, accueillant environ **80 000** élèves. Parmi eux, certaines écoles, proches de l’extrême droite ou de mouvements traditionalistes, diffusent des idéologies contraires aux principes républicains.

« Le système scolaire public souffre du désengagement de l’État alors que l’école privée bénéficie d’un financement important (autour de 15 milliards d’€ / an), au détriment de l’école publique. »

NOTRE ANALYSE

Le système scolaire public souffre du désengagement de l’État alors que l’école privée bénéficie d’un financement important (autour de 15 milliards d’€ / an), au détriment de l’école publique. Cette dernière scolarise les élèves sans distinction alors que le privé se permet de sélectionner ses élèves, les élèves de milieux favorisés ou très favorisés y étant majoritaires (**55,4 %** en 2021 contre **32,3 %** dans le public). Le dualisme scolaire, financé par l’argent public, organise une forme de séparatisme social qui participe à l’accroissement des inégalités. La baisse démographique ne doit pas accentuer ces constats.

De plus, les écoles privées sous contrat bénéficient d’une autonomie pédagogique relative, liée à un “caractère propre” mal défini, qui leur permet, dans les faits, de contourner certains enseignements. Résultat : des élèves peuvent grandir sans entendre parler de l’égalité filles-garçons, d’éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité (EVARS), de lutte contre les discriminations, de laïcité.

Nos propositions

01 Interdire dans l'immédiat toute subvention publique (directe ou indirecte) aux écoles et établissements privés pour aller à terme vers la nationalisation.

02 Refuser le label « d'utilité publique » aux fondations qui les financent, comme la Fondation pour l'école (liée à des réseaux traditionalistes).

03 Renforcer les contrôles de l'État sur les programmes et obliger au respect intégral des programmes nationaux sans dérogation possible (EMC, EVARS…)

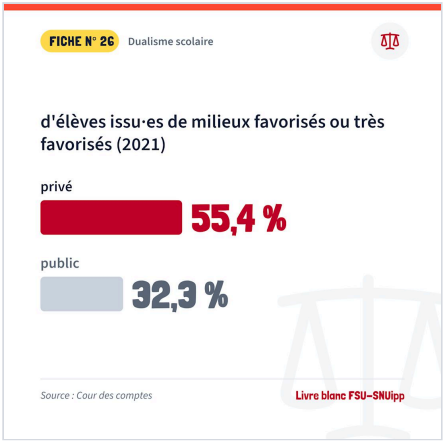
04 Sensibiliser, informer et mobiliser les familles sur les risques des dérives idéologiques dans certaines écoles privées.

05 Travailler avec les élu·es locaux·ales pour éviter les partenariats publics-privés qui favorisent ces établissements

L'école publique, laïque, gratuite et obligatoire doit être la seule financée par l'État.

LES CHIFFRES CLÉS







Protéger les enfants : lutter contre l'infantisme

LE CONSTAT

Le caractère systémique des violences physiques et sexuelles exercées sur les enfants ainsi que l'urgence de la protection de l'enfance se sont imposés dans le débat public.

Alors que la Ciivise estime que **160 000** enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année, cela n'entraîne aucune évolution significative pour faire face au sexisme et au patriarcat. La recherche met en évidence un manque criant d'écoute des enfants, ainsi qu'une méconnaissance de leurs droits et de leur droit à la parole.

En 2025, l'UNICEF dénombrait plus de **3 millions** d'enfants vivant sous le seuil de pauvreté, soit 1 enfant sur 5 (8 sur 10 à Mayotte), avec un risque accru d'être à la rue et/ou en situation de précarité alimentaire. Ces conditions de vie insoutenables font peser des risques sur leur santé et leur intégrité, leur réussite scolaire, et donc sur leur vie future.

« La situation actuelle révèle un décalage préoccupant entre les ambitions affichées par le programme EVAR/S qui doit permettre aux enfants victimes d'être mieux protégé·es et le manque flagrant de formation des personnels de l'éducation nationale. »

NOTRE ANALYSE

La situation actuelle révèle un décalage préoccupant entre les ambitions affichées par le programme EVAR/S qui doit permettre aux enfants victimes d'être mieux protégé·es et le manque flagrant de formation des personnels de l'éducation nationale. La faible mise en œuvre sur le terrain en est une conséquence.

La parole des enfants reste trop souvent ignorée, freinée par un manque de formation au repérage des signaux et au recueil de la parole, des effectifs de classes trop importants et un manque de personnels de santé scolaire qui ne permettent pas une écoute individualisée de qualité.

Par ailleurs, le sexisme persiste et semble même se renforcer à l'école, notamment sous l'impulsion de mouvements masculinistes qui remettent en cause les acquis en matière d'égalité. Enfin, les dysfonctionnements de la police, de la justice et de la PJJ aggravent la situation : la lenteur des procédures et l'insuffisance de la prise en charge des situations de violences laissent les victimes sans protection réelle.

Nos propositions

01 **Besoin de formation, de documents d'accompagnement et d'un soutien hiérarchique public pour mettre en œuvre le programme EVAR/S.**

02 **Une éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité réellement mise en œuvre dans les écoles et établissements scolaires.**

03 **Instaurer un entretien individuel annuel d'évaluation du bien-être de l'enfant et de repérage des violences.**

04 **La création d'un service social dédié aux élèves dans les écoles.**

05 **Du personnel médico-social : 17 300 créations de postes d'assistant·es de service social pour assurer une présence suffisante auprès de tous les élèves ; 15 300 postes supplémentaires d'infirmières pour garantir une présence effective dans chaque établissement ; au moins le double de psychologues scolaires.**

06 **L'accès sans discrimination aucune à des services publics gratuits : école (matériel, sorties avec ou sans nuitée), cantine, culture, périscolaire et transports, ainsi que le droit aux loisirs et aux vacances pour toutes et tous.**

LES CHIFFRES CLÉS



Ces négligences systémiques coûteraient 35 milliards d'euros par an à la société.

Une école égalitaire, quels que soient le·s genre·s

LE CONSTAT

L'école reste perméable aux discours véhiculant des représentations erronées avec un rôle stéréotypé dévolu à chaque genre.

Les inégalités se renforcent au fil de la scolarité. Les métiers continuent d'être perçus comme "féminins" ou "masculins" et ces stéréotypes se retrouvent dans l'orientation avec par exemple les filles qui restent minoritaires dans les filières scientifiques du supérieur. Les personnes transgenres sont régulièrement ciblées par des violences et par des attaques dans les médias et les réseaux sociaux. En milieu scolaire, les personnes LGBTQIA+ sont victimes d'agressions, de harcèlement. Amplifiés par les réseaux sociaux, les discours masculinistes se diffusent dans la société portés par des relais politiques, économiques et des mouvements réactionnaires.

« Le sexisme se construit partout dans notre société et même à l'école, que ce soit dans la classe ou dans la gestion des personnels. »

NOTRE ANALYSE

Le sexisme se construit partout dans notre société et même à l'école, que ce soit dans la classe ou dans la gestion des personnels. Malgré 40 ans d'actions en faveur de l'égalité filles-garçons, le constat reste accablant.*

Fin 2025, l'Etat a été condamné pour non-respect de l'obligation inscrite dans le Code de l'éducation de garantir au moins 3 séances annuelles d'éducation à la sexualité.

Pour la FSU-SNUipp, tous les personnels doivent être formés de façon récurrente à prendre conscience des discriminations présentes, à repérer les pratiques qui les renforcent pour les transformer et lutter notamment contre les stéréotypes de genre qui impactent les pratiques enseignantes, pour aller vers l'égalité.

Il est urgent que l'école prenne mieux en compte les problématiques des élèves LGBTQIA+ qui font parti·es des plus harcelé·es dans le cadre scolaire.

Sans oublier que la montée de l'extrême-droite menace aussi dangereusement les droits des femmes et des minorités de genre.

**Rapport IGESR 2025*

Nos propositions

01 Mettre en place une formation EVAR/S de qualité pour tous·tes les enseignant·es et AESH

02 Avoir une réflexion sur l'utilisation des espaces de l'école selon les genres.

03 Faire des luttes féministes une préoccupation permanente et continuer le travail de conviction pour engager les personnels quel que soit leur genre dans ces dernières : le droit à l'avortement, la lutte contre les violences faites aux femmes, la journée du 8 mars (journée internationale des droits des femmes et de la grève féministe).

04 S'engager activement dans les luttes pour les droits des personnes LGBTQIA+ (17 mai, journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, mois des fiertés...) et accompagner les personnels face à l'administration dans la reconnaissance de leur droit à la parentalité et/ou leurs parcours de transition.

LES CHIFFRES CLÉS









Redistribuer les richesses pour une société égalitaire

LE CONSTAT

Depuis plusieurs années, la pauvreté est en hausse en France tandis que les inégalités se creusent.

Selon l'Observatoire des inégalités, sur les vingt dernières années, le niveau de vie des **10 %** de ménages les plus aisés a augmenté de plus de **40%** (**119%** pour les **0,1%** d'ultra-riches) quand celui des **10 %** les plus pauvres a stagné. Les données de l'Insee publiées en 2025 le montrent : en 2023 et 2024, le taux de pauvreté a atteint **15,4 %**, un niveau inédit depuis 1996. Les enfants sont particulièrement concernés, avec un taux de pauvreté de **22,4 %**, soit près de 3 millions d'enfants. 21.9% des enfants de moins de 18 ans sont exposés à la pauvreté.

Alors que la situation est dramatique, le mythe méritocratique fait peser la responsabilité de la pauvreté sur les concerné·es et non sur le système.

> ***« L'explosion de la pauvreté est due aux politiques fiscales inégalitaires menées depuis de nombreuses années. »***

NOTRE ANALYSE

L'explosion de la pauvreté est due aux politiques fiscales inégalitaires menées depuis de nombreuses années. Alors que la TVA pèse davantage sur les ménages aux revenus modestes, la progressivité de l'impôt sur le revenu est mise à mal par les différentes niches et exonérations fiscales.

Par ailleurs, la lutte contre la pauvreté est renvoyée soit à la responsabilité individuelle, soit à des acteurs associatifs, sans leur donner les moyens d'agir. Ce chantier doit demeurer une politique publique menée par l'État.

L'idéologie méritocratique qui domine est un ressort majeur de culpabilisation individuelle qui vise à ne pas interroger le système qui normalise pauvreté et inégalités sociales. Même l'idéal de réussite scolaire participe et entraîne des rapports de domination. Pourtant l'école ne saurait être une école du savoir transmis sans amener une nécessaire réflexion sur la société et notamment sur les mécanismes entraînant la pauvreté et sa reproduction.

Nos propositions

01 La réorientation prioritaire des recettes de l'Etat dans le renforcement et le développement des services publics.

02 La gratuité totale et effective de l'école (matériel, sorties avec ou sans nuitée), la restauration, le périscolaire et les transports ainsi que l'accès à des vacances pour toutes et tous.

03 Reconnaître la vulnérabilité économique apparente comme une discrimination et que cette dernière soit expliquée et combattue à l'école

04 La revalorisation et une indexation a minima sur l'inflation de l'ensemble des salaires et des pensions.

05 Une fiscalité réellement progressive sur les revenus comme sur le patrimoine.

06 Le réexamen des niches fiscales telles le crédit impôt recherche, la réduction du poids de la TVA et sa suppression sur tous les produits de première nécessité, le rétablissement d'un impôt sur la fortune, la taxation des "super-profits".

LES CHIFFRES CLÉS







Lutter contre le racisme

LE CONSTAT

Pour la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, la tolérance reste bien ancrée en France, mais les actes à caractère raciste et antisémite sont trop fréquents et ce, quelles que soient les communautés victimes.

Ces dernières années, plusieurs morts pour des raisons racistes sont même à déplorer. Ce racisme, loin d'être résiduel, n'est pas seulement la somme d'actes individuels. Enraciné notamment dans une histoire coloniale longue, le racisme est un système qui crée inégalités et discriminations. Ce sont bien des chemins de vie différents qui se construisent en fonction de l'origine ethnique et/ou de la couleur de peau.

Victimes d'un racisme « culturel », les populations musulmanes sont à l'heure actuelle particulièrement visées dans le débat public. L'école n'est pas un sanctuaire, elle est donc traversée par les discriminations racistes et les inégalités ethno-raciales.

« Depuis plusieurs années, l'extrême droite impose une focalisation sur l'immigration largement relayée par certains médias et partis politiques. »

NOTRE ANALYSE

Depuis plusieurs années, l'extrême droite impose une focalisation sur l'immigration largement relayée par certains médias et partis politiques. Les discours, actes et violences racistes se banalisent. Mais plus généralement, les études montrent des discriminations persistantes en termes de parcours scolaire, d'accès à l'emploi, au logement ou encore de traitement par la police ou la justice. Elles sont sources de multiples inégalités.

Cette stigmatisation se traduit même dans la loi. Ainsi la récente loi immigration, qui conditionne certaines aides à la nationalité, montre un fléchissement de l'universalisme républicain. L'école n'a pas été épargnée par ces offensives racistes, notamment sur l'accompagnement des sorties scolaires par les femmes voilées. Ces éléments témoignent d'une obsession malsaine.

Nos propositions

01 **Permettre d'affronter ses propres biais, influencés par la société dans laquelle nous avons grandi et dans laquelle nous vivons, pour lutter contre le racisme.**

02 **Former à la pédagogie antiraciste au sein d'une pédagogie réellement égalitaire qui permette à l'école de lutter contre toutes les discriminations.**

03 **Former à porter un autre regard sur les pratiques et les supports utilisés en classe.**

04 **Renforcer les moyens pour traiter les cas de discriminations ainsi que leur résolution.**

LE CHIFFRE CLÉ

21 % **des enfants d'immigré·es déclarent ressentir des traitements défavorables et des discriminations durant la scolarité**

Source : Ined, Trajectoires et Origines 2, 2026

Ined, C. Beauchemin et al. (dir.), Trajectoires et Origines 2, Ined Éditions, 2026.
CNCDH, rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

Défendre une laïcité émancipatrice

LE CONSTAT

Principe constitutionnel, la laïcité garantit la liberté de conscience, l'égalité de l'ensemble des citoyen·nes devant la loi quelles que soient leurs convictions, et la neutralité de l'État en matière religieuse.

Censée favoriser le consensus social, ses principes restent méconnus bien que le terme soit régulièrement sous le feu des projecteurs depuis une dizaine d'années. En effet, souvent invoquée politiquement dans des contextes complexes, trop souvent dévoyée voire instrumentalisée à des fins d'exclusion, la laïcité tend à être éloignée de sa mission de concorde initiale. La loi de 1905 est fréquemment remise en cause dans son esprit voire dans son texte.

En parallèle, elle ne s'applique pas sur l'ensemble du territoire, en autorisant par exemple l'enseignement des religions sur temps scolaire dans plusieurs départements.

« La laïcité est devenue un cheval de Troie notamment pour stigmatiser la religion musulmane. »

NOTRE ANALYSE

La laïcité est devenue un cheval de Troie notamment pour stigmatiser la religion musulmane. L'école est victime d'une offensive islamophobe qui dévoie ce principe protecteur. Ainsi les débats permanents sur la présence de femmes voilées lors des sorties scolaires, les tenues de jeunes filles ou encore la nourriture dans les cantines ne se situent pas en défense d'une laïcité prétendument attaquée, mais sont au contraire une rupture historique avec la laïcité telle qu'elle a été conçue au début du siècle dernier.

Preuve de la duplicité, l'extrême droite qui utilise ce procédé est par ailleurs bien silencieuse en ce qui concerne les territoires où la loi de 1905 n'est pas appliquée, comme en Alsace-Moselle, en Guyane ou à Mayotte, trop soucieuse de l'enseignement religieux dans lequel elle voit ce qu'elle appelle « les racines de la France ».

Nos propositions

01 Appliquer le principe de laïcité et défendre son esprit tel que défini par la loi de 1905.

02 Refuser son instrumentalisation et continuer d'en faire un appui pour faire société quelles que soient les croyances et convictions personnelles.

03 S'opposer à toute mesure qui viserait à élargir la neutralité des agent·es publics aux usagers et aux usagères.

04 Appliquer la loi de 1905 sur l'ensemble du territoire et donc abroger les statuts dérogatoires d'Alsace-Moselle, de Guyane et de Mayotte.

Voter prend 3 minutes.

Du 3 au 10 décembre

je vote FSU & FSU-SNUipp

1

DÈS MAINTENANT

J'ouvre mon espace électeur

- Le lien reçu sur ma boîte pro, ou **snu2.fr/elecpro2026**
- Identifiant : **prenom.nom@ac-votreacademie.fr**
- Un mot de passe (12 caractères) et une question défi. **Je les note.**

Pas reçu de mail ? snu2.fr/elecpro2026 marche quand même.

2

AVANT LE 3 DÉCEMBRE

Je récupère mon code de vote

- **ensap.gouv.fr** → Mes documents employeur → **Carte électorale**
- Pas de compte ENSAP : sur l'espace électeur, bouton **« question défi »** + NUMEN ou n° de sécu, ou **France Connect**

Le code s'affiche 2 minutes : **je le note tout de suite.**

3

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE

Je vote

- Espace électeur → **« Accéder au vote »** → mon code de vote
- Je vote à chaque scrutin :

CSA ministériel **CSA académique**	**CAPD**

- Je vérifie la confirmation de vote

Le 10 décembre, ça ferme à 17 h. Pas de vote à 17 h 05.

Pourquoi ce vote ?

Six chiffres,
six exigences.

+ 300 €

nets par mois pour tout le monde
et rattrapage des 24 % de pouvoir d'achat perdus depuis 2010

19,4

élèves par classe, pas 21,1
la moyenne européenne, et les postes qui vont avec

140 000

AESH précaires
un statut de fonctionnaire, un temps complet, un salaire décent

5 Mds €

par an pour les écoles
pendant dix ans : des bâtiments où l'on peut enseigner l'été

1 / 18 000

un médecin pour 18 000 agents
un vrai suivi de santé, et des remplaçant·es pour exercer nos droits

108 h

ce sont les équipes qui décident
liberté pédagogique, autonomie, pas de fourchettes imposées

Celles et ceux qui portent ça dans les instances sont des collègues : en classe la semaine, en CAPD ou en CSA quand il faut. Tout le projet et les chiffres : elections.fsu-snuipp.fr

Ça bloque ? On t'aide.

01 88 80 73 20

ligne d'aide FSU-SNUipp
elections2026@snuipp.fr

Ta section départementale et ses candidat·es : **elections.fsu-snuipp.fr**

FSU SNUipp — l'école c'est NOUS!

l'école c'est NOUS !

Ces fiches sont aussi en ligne, avec leurs visuels à partager :

elections.fsu-snuipp.fr/livre-blanc

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Du 3 au 10 décembre, je vote FSU & FSU-SNUipp

Vote électronique, depuis un ordinateur ou un téléphone.
Ta section départementale : **elections.fsu-snuipp.fr**

FSU SNUipp