

N° 108 Juin 2026

Édito

Correction dématérialisée : un collectif de travail sacrifié

Chèr·es collègues,

La dématérialisation des copies mise en place pour cette session de juin 2026 pourrait paraître anodine. Certains pourraient n'y voir, au premier abord, qu'un simple changement d'outil qui, de surcroît, nous ferait gagner du temps, notamment en réduisant les déplacements.

Dans les faits, il n'en est rien :

1. Elle s'ajoute à la charge de travail déjà conséquente de cette fin d'année : cours, parcours personnalisés, suivi et visites de stage, conseils de classe, bulletins, livrets scolaires et réunions diverses ;
2. Elle modifie considérablement nos conditions de travail : elle impose une nouvelle organisation, de nouvelles procédures et une appropriation de l'outil. Les pratiques de correction s'en trouvent profondément transformées : perte de la vision globale des copies, navigation fragmentée dans la production de l'élève, annotation standardisée, dépendance à une interface technique ;
3. Elle entraîne l'affaiblissement, voire la disparition, d'un véritable collectif de travail qui garantissait l'équité des évaluations et la qualité des corrections : échanges professionnels indispensables, harmonisation des pratiques de correction et accompagnement des collègues débutant dans cette mission.

Au-delà de nos conditions de travail, c'est aussi la qualité du processus d'évaluation et l'égalité de traitement des candidat·es qui sont en jeu.

Face à ce changement imposé, le SNUEP-FSU est intervenu pour obtenir des demi-journées de décharge permettant d'alléger la charge de travail des enseignant·es pendant la période de correction. Cette première avancée démontre une nouvelle fois que les améliorations de nos conditions de travail ne sont jamais des cadeaux de l'administration ; elles sont le fruit des mobilisations et de l'action syndicale.

À l'heure où l'institution tend à nous isoler derrière nos écrans et à individualiser toujours davantage nos tâches, il est plus que jamais nécessaire de renforcer nos collectifs de travail. C'est ensemble que nous pourrions défendre nos métiers, nos conditions de travail et un service public d'éducation ambitieux et émancipateur.

Bonne fin d'année scolaire et surtout bonnes vacances !

Laurence ADRIEN

Secrétaire académique

Rédacteurs·trices : Laurence Adrien, Serge Bertrand, Cécile Chéné, René-Yves Mautouchet,



SNUEP-FSU Nantes

Bourse du travail
14 place Imbach
49100 Angers

Tel : 07 69 87 07 66
mail : sa.nantes@snuep.fr
web : nantes.snuep.fr

Sommaire

> Édito	1
> Actualités	2
> 33° à 11h	3
> CSA A du 27 avril	4
> Formations syndicales	4
> N'oublions pas la prévoyance	5
> CAPA rdv carrière	6
> Mutations	6
> Syndicalisation	7
> Mobilisation EREA	8

L'abnégation de la FSU enfin récompensée ? L'institut catholique L'Espérance dans la tourmente

Lors des Conseils de l'Éducation Nationale, la FSU vote systématiquement contre le versement de subventions facultatives par les collectivités locales (Maine et Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Loire Atlantique et Région) aux établissements privés sous contrat. Ces versements accroissant la concurrence déloyale et le pouvoir du privé dans une région déjà marquée par un fort dualisme scolaire.

Le CEN du 10 avril marque un tournant car, pour la première fois, les représentantes du rectorat se sont abstenues sur le versement de la subvention au collège/lycée L'Espérance de Sainte Cécile en Vendée. Ce vote fait suite aux multiples interventions de la FSU tant académique que de Vendée dénonçant les agissements et la vision réactionnaire de cet établissement mais aussi au reportage de l'émission Cash Investigations sur les

dérives continues de l'enseignement catholique, où des anciens élèves dénonçaient des agissements racistes et négationnistes.

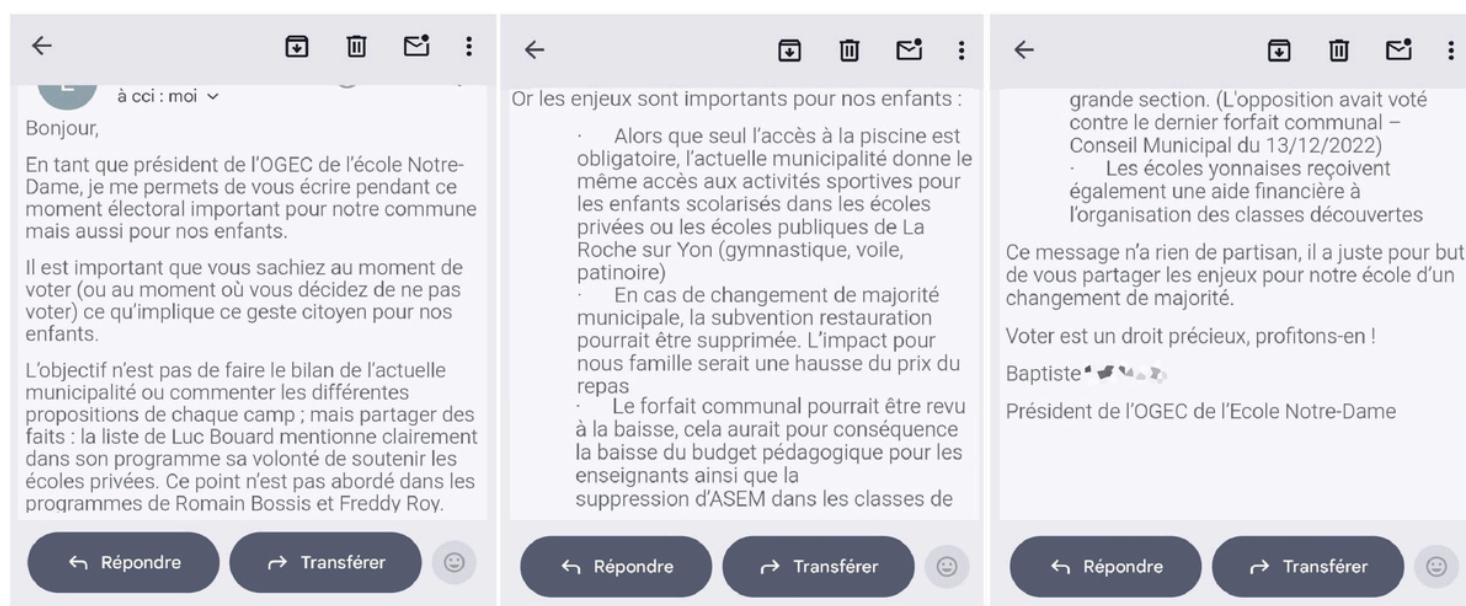
Le vote contre est majoritaire et l'établissement privé peut voir ses subventions refusées. La décision de les maintenir appartenait dorénavant au département de la Vendée et à la Région.

Peu de temps après, avec le plus grand déni de ce qui s'y passe, le département de la Vendée décidait de maintenir la subvention de 26 287 €, qui correspondait au montant maximal qu'il pouvait accorder à ce collège.

Plus que jamais, un objectif : obtenir à terme la nationalisation des écoles et établissements sous contrat.

Et pendant ce temps à la Roche-sur-Yon

Des responsables d'établissements privés adressent des messages aux familles en présentant le candidat de la droite comme le garant du maintien des subventions accordées aux écoles privées et agitent la menace d'une baisse des aides en cas de changement de majorité municipale...



Captures d'écran du message adressé aux parents d'élèves de l'école Notre-Dame à La Roche-sur-Yon

33,5 °C, vendredi 29 mai, 11 h, salle B212

Ceci n'est malheureusement qu'un exemple parmi d'autres.

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) rappelle que les températures extrêmes font partie des risques professionnels et entrent dans le champ de la pénibilité.

L'INRS considère que les seuils suivants doivent constituer une alerte :

- Au-delà de 28°C pour un travail demandant une activité physique,
- Au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, la chaleur représente un risque,
- Au-delà de 33°C, c'est même considéré comme un véritable danger !

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique de ses agent-es, selon l'article L4121-1 du Code du travail. Si l'on pense souvent aux risques psychosociaux et aux conditions de travail stressantes, les fortes chaleurs constituent elles aussi un risque professionnel qui doit être évalué, prévenu et, autant que possible, supprimé.

L'ensemble des mesures de prévention doit être mis en œuvre et intégré dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et comme sur d'autres risques, une vigilance renforcée doit être portée pour les personnels les plus vulnérables. Le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an et être présenté en CA.

Que faire en cas de fortes chaleurs ?

Aucune législation n'entraîne la fermeture obligatoire des écoles et établissements au-delà d'une température maximale. Cette décision ne peut être prise que par les maires et préfets en concertation avec les autorités académiques.



Pour que les situations de chaleurs excessives soient reconnues et prises en compte, il est indispensable de disposer d'éléments objectifs et documentés. Pour cela :

- **Remplissez de manière régulière le registre santé et sécurité au travail (RSST).** Ce registre est dématérialisé dans tous les départements de l'académie de Nantes. Vous le trouverez sur ARENA, rubrique Enquête et signalement.
- Caractériser **les difficultés rencontrées** dans le travail, par exemple sur la concentration, la fatigue, les conflits et signalez les malaises, les syndromes d'épuisement, de déshydratation.
- Précisez **l'inadaptation du bâti ou des équipements** : manque de protection solaire, fenêtres condamnées, difficultés d'accès à l'eau, manque de végétalisation...
- Complétez de manière factuelle et documentée : données chiffrées, photographie de thermomètres ou locaux inadaptés...
- Reportez dans le DUERP la situation des agent-es et les difficultés rencontrées pendant cette période.

Chaque signalement compte. Cette démarche peut paraître longue et contraignante mais c'est grâce à une action collective que les conditions de travail pourront évoluer dans chaque établissement, notamment face aux épisodes de fortes chaleurs, appelés à survenir de plus en plus tôt et de plus en plus fréquemment.



Comité Social d'Administration Académique (CSA A) du 7 avril 2026

La FSU a rappelé une nouvelle fois à la Rectrice que la baisse démographique est une occasion historique de renforcer l'école publique laïque. Baisser les effectifs partout apporterait un (re)déploiement favorable aux élèves les plus en difficulté et une amélioration des conditions de travail des personnels. Nous avons dénoncé le tout autre chemin qu'a choisi de prendre notre ministère :

- dans le **premier degré**, suite au **136 suppressions** de postes se sont plus de **240 classes** qui vont fermer dans l'académie.

- dans le **second degré**, les **99 suppressions** entraînent des mesures de carte scolaire qui sont aussi en progression par rapport à l'an dernier : 60 en collège, 15 en LGT et une en LP. Dans le même temps, l'affectation des 23 ETP pour les collèges "dits en progrès" reste totalement floue...

Nous avons aussi pu exprimer nos inquiétudes face au mouvement intra. Avec les 47 neutralisations de poste SPEA qui s'ajoutent aux 45 postes POP (dont 30 parmi les PLP) permettant de contourner le mouvement inter, le mouvement INTRA s'annonce complètement bloqué. La FSU a aussi pointé les créations de SPEA dans un même établissement : volonté des chef-fes d'établissement de choisir leurs enseignants ? Surtout quand ces postes ne signalent aucune compétence particulière.... Par exemple, un poste PLP Biotechnologies (3ème SPEA au sein d'un même établissement !) dont la spécificité serait l'accueil d'élèves à besoins particuliers. Le poste ne demande pas de certification particulière, être titulaire du CAPPEI notamment et accueillir ce type d'élève est pourtant la réalité de tous les PLP

qui enseignent en SEGPA et en CAP. La FSU a fait remonter au rectorat tous ces postes dont la spécificité n'est pas attestée et qui altèrent la possibilité de mouvement intra dans certaines disciplines.

La FSU a demandé à connaître le nombre d'élèves fonctionnaires (lauréat-es du nouveau concours bac + 3) accueilli-es à la rentrée prochaine. Et à notre stupéfaction le ministère a indiqué qu'aucune formation PLP sera proposée à l'INSPE de Nantes (au final uniquement l'économie et gestion sera présente à Nantes), cette impossibilité d'accueillir correctement les PLP lauréat-es risque d'entraîner de nombreuses démissions. Ce qui sous entend qu'à terme il n'y aura plus de formation d'enseignant stagiaire dans notre académie.

Formation syndicale : plus de 100 collègues formé-es cette année !

Cette année encore, nos stages de formation syndicale ont rencontré un vif succès : plus de 100 collègues y ont participé.

Les différentes sessions proposées ont permis d'aborder aussi bien les questions essentielles liées à l'entrée dans le métier, au statut des personnels non titulaires ou à l'évolution de carrière, que des sujets plus spécifiques tels que la protection sociale complémentaire, la retraite ou encore les violences sexistes et sexuelles.

Au-delà des informations apportées, **ces stages constituent de précieux moments d'échanges** entre collègues. Dans un contexte où la formation continue est devenue très insuffisante et où la dématérialisation des corrections de copies a fait disparaître de nombreux temps de rencontre professionnelle, **ils représentent souvent l'un des rares espaces permettant de partager expériences, interrogations et revendications.**

Le SNUEP-FSU poursuivra son engagement en proposant des formations en lien avec les métiers, les conditions de travail et les droits des personnels, tout en maintenant ces temps d'échanges collectifs indispensables.

Nous rappelons que la formation syndicale est un droit pour tous les agents publics, syndiqués ou non. Chaque agent-e peut bénéficier d'un congé de formation syndicale avec maintien intégral de sa rémunération, dans la limite de 12 jours par an.

Dès à présent, faites-nous part des thèmes que vous souhaiteriez voir abordés lors des stages 2026-2027 en écrivant à : sa.nantes@snupe.fr.

N’oublions pas la prévoyance !!!

Le nouveau régime PSC santé (obligatoire) et la prévoyance (facultative) sont entrés en application au 1^{er} mai, nous avons donc 4 nouvelles lignes sur notre bulletin de salaire avec la suppression de l’aide précédente de 15€.

ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
MGEN PART FORFAITAIRE	€	15,08	
MGEN PART SOLIDAIRE	€	23,63	
MGEN ACTION SOCIALE	€	0,68	
MGEN AIDE RETRAITES	€	1,02	
MGEN PART EMPLOYEUR	€		37,70

Seule la part solidaire varie en fonction du traitement brut.

Malgré les revendications de la FSU, la prévoyance n’étant pas comprise dans ce contrat obligatoire, nous vous conseillons vivement de souscrire à un contrat de prévoyance. Comme son nom l’indique, elle vise à anticiper une perte de revenus due à un accident, une maladie ou un décès. **L’absence de couverture en prévoyance peut être redoutable : le risque d’arrêt long concerne tout le monde, il peut découler d’une maladie grave, d’un accident de la vie quotidienne mais aussi de l’accumulation de problèmes de santé.**

Le contrat collectif proposé par le ministère est facultatif. Vous pouvez y souscrire sans questionnaire médical jusqu’au 31 octobre 2026. C’est le seul contrat qui bénéficie d’une participation de 7 € de l’État. De plus, le montant de sa cotisation dépend uniquement du revenu brut de l’agent, contrairement aux contrats individuels dont les tarifs augmentent avec l’âge (par exemple un agent à 3800 € brut paiera 25€ à 40 ans mais 50€ à 55 ans pour le contrat MGEN individuel).

Dernier conseil il faut bien comparer car tous les contrats n’offrent pas les même garanties, le contrat collectif est parfois plus cher mais plus solidaire et plus protecteur.

Risques couverts		Règles statutaires	Socle : 0,95 %	Option A : 0,63 %
I N C A P A C I T É	C.M.O.	- 3 mois à 90 % - 9 mois à 50 %		Complément pour garantir 80 % de la rémunération globale.
	C.L.M. (fonctionnaires) et C.G.M. (non-tits)	- 1 an à 100 % + 33 % des indemnités - 2 ans à 60 % + 60 % des indemnités	Complément pour garantir 80 % de la rémunération globale.	
	C.L.D.	- 3 ans à 100 % (dont CLM année 1) - 2 ans à 50 %		Complément pour garantir 80 % de la rémunération globale.
I N V A L I D I T É	Période transitoire d’invalidité	- Disponibilité pour des raisons de santé, rémunérée à 50 %		Maintien à 80 % de la rémunération globale
	Invalidité	Plus de radiation des cadres mais versement d’une prestation d’invalidité : - Cat. 1 : 40 % de l’assiette de rémunération - Cat. 2 : 70 % de l’assiette de rémunération - Cat. 3 : 70 % de l’assiette de rémunération, majorée de 40 %	- Cat. 1 : 50 % de l’assiette - Cat. 2 : 80 % de l’assiette - Cat. 3 : 80 % de l’assiette de rémunération, majorée de 40 %	
D É C È S	Capital décès	1 an de rémunération brute à l’indice détenu	1 an de rémunération	
	Rente éducation	- 5 % du PMSS pour enfant moins de 18 ans. - 15 % du PMSS, de 18 ans à 26 ans.		

Tableau reprenant les garantie du contrat Socle ainsi que l’option A
CMO : congé de maladie ordinaire ; CLM : congé de longue maladie ; CLD : congé de longue durée

Recours liés au rendez -vous de carrière

La Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) sur les recours liés aux rendez-vous de carrière s'est tenu le 23 mars 2026. La FSU y a dénoncé le mal-être de l'ensemble des personnels, en déclassément salarial accéléré, soumis à des injonctions contradictoires permanentes. Les rendez-vous de carrière (RDVC) sont un des moments où les collègues peuvent s'entendre dire par la hiérarchie toute la reconnaissance qui est la sienne. Ce n'est, hélas, pas toujours le cas. Une incompréhension peut

même parfois s'installer au fur et à mesure des rendez-vous de carrière successifs et des avis reçus. Nous n'avons étudié que 5 cas de recours, mais nous avons alerté le rectorat sur les retours des collègues, pour qui les entretiens des RDVC, voire même certains avis littéraux, avec les chefs d'établissement et des inspecteurs sont ressentis comme dégradants ou vexatoires. 4 recours gracieux avaient été déposés par des PLP, 1 accordé par la Rectrice, sur les 3 restants, seul un collègue a

poursuivi avec la saisine de la CAPA.

Attention, si vous faites partie des collègues ayant eu leur rdv carrière cette année, vous pourrez consulter au mois de juin sur i-prof l'avis des évaluateurs et contester si nécessaire. Nous sommes à vos côtés pour toute question.

Répartition des appréciations				
PLP	22/23	23/24	24/25	25/26
Exc	24,8%	23,8%	53,5%	49%
TS	45,1%	50,3%	31,5%	34%
S	25,2%	19,7%	7,8%	11,5%
A cons	1,3%	4,1%	1,6%	1%
Non renseigné	3,5%	2,1%	5,6%	4,5%

Mutations : 41 arrivées pour 311 postes vacants, cherchez l'erreur !

Département	P0210 LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE		P0222 LETTRES ANGLAIS		P0226 LETTRES ESPAGNOL		P0470 ANGLAIS ESPAGNOL		P1315 MATH SCIENCES PHYSIQUES		P1400 TECHNOLOGIE		P2100 GENIE INDUSTRIEL BOIS		P2120 EBENISTERIE		P2200 GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIR		P2241 MAROQUINERIE		P2400 GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES		P2450 CONSTRUCTION ET REPARATION CA		P2600 GENIE CHIMIQUE		P3010 GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECO		P3020 GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REA		P3023 COUVERTURE		P3028 PEINTURE-REVETEMENT		P3100 GENIE THERMIQUE		P4100 GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION		P4200 GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE		P4500 GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VE		P4513 CYCLES ET MOTOCYCLES		P4550 G.MECA MAINTENANCE SYST MECA E		P5100 GENIE ELECTRIQUE: ELECTRONIQUE		P5200 GENIE ELECTRIQUE OPTION ELECTR		P6310 CONDUCTEURS ROUTIERS		P6500 ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET A		P7140 HORTICULTURE		P7200 BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRON		P7300 SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-		P7410 ESTHETIQUE COSMETIQUE		P7420 COIFFURE		P7431 PROTHESE DENTAIRE		P8013 ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VE		P8038 ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOG		P8039 ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINIS		P8055 ECO-GEST OPTION SECURITE ET PRE		P8510 HOTELIERIE OPT TECHNIQUES CULIN		P8520 HOTELIERIE OPT SERVICE ET COMM		Total
44	6	9	1	0	13	0	0	0	2	0	6	0	0	2	4	0	1	1	1	0	1	2	1	2	6	0	1	2	8	1	0	2	0	7	3	4	1	0	3	90																																							
49	5	5	0	0	6	0	0	0	2	1	0	1	0	0	2	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2	0	1	1	5	2	0	0	3	0	6	0	1	0	51																																								
53	4	9	0	1	8	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	0	2	0	4	0	0	0	2	0	2	1	1	1	45																																									
72	14	11	2	0	9	0	3	1	0	0	1	1	0	0	3	0	3	2	1	4	4	1	3	1	1	2	2	0	7	1	0	1	1	4	2	10	0	0	95																																								
85	1	2	0	0	6	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	2	1	1	1	0	0	0	4	0	1	1	1	0	30																																								
Total	30	36	3	1	42	0	3	1	5	1	12	4	0	2	9	1	5	7	4	5	8	3	5	6	12	4	7	4	25	4	0	3	1	20	5	23	3	3	4	311																																							
entrants	8	3	2	0	6	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	2	0	4	3	0	0	0	8	0	2	0	1	2	52																																							
sortants	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	11																																								

Postes vacants publiés sur le serveur de mutation en mars 2026 en comparaison avec le nombre d'entrants

Le constat est sans appel. Cette année, l'académie de Nantes enregistre 52 arrivées de PLP titulaires contre 11 départs. Un solde positif de 41 collègues qui fait bien pâle figure face aux 311 postes (+ 5 % par rapport à 2025) postes affichés vacants à l'ouverture du serveur intra-académique. Comment espérer compenser les départs en retraite et faire tourner nos lycées avec une telle disproportion ? Face à nos alertes, l'administration se cache derrière une prétendue « pénurie nationale ». Pourtant, cette crise n'a rien d'une fatalité : elle a été organisée par l'État. Des suppressions massives de postes sous l'ère Sarkozy au

gel quasi ininterrompu de nos salaires depuis quinze ans, le métier a été méthodiquement dévalorisé. Des collègues titulaires, ayant un conjoint ainsi que des enfants, peuvent se retrouver affecté-es dans d'autres académies. Certains vont jusqu'à renoncer à leur statut de fonctionnaire pour rester près de leur famille. Le SNUEP-FSU défend, dans ses mandats, l'idée d'un mouvement à un seul tour, dans lequel les enseignant-es pourraient formuler des vœux, larges ou précis, sur l'ensemble du territoire national. Associée à une véritable revalorisation du point d'indice, cette mesure permettrait d'améliorer le recrutement et la mobilité.

EREA Les Terres Rouges : Vie scolaire en action

Les personnels de vie scolaire de l'Établissement Régional d'Enseignement Adapté (EREA) de Saint Barthélémy d'Anjou ont décidé de se mobiliser pour faire reconnaître la spécificité de leurs missions au sein des EREA. Le SNUEP-FSU les a soutenu en organisant une HIS avec Axel Benoist, co-secrétaire général du SNUEP-FSU. Les collègues ont contacté les AED et CPE des 2 autres EREA de l'académie pour solliciter une audience auprès de la rectrice, demande sans réponse à ce jour. Les EREA accueillent des élèves dont les besoins dépassent largement le seul champ pédagogique. Les difficultés scolaires durables s'accompagnent fréquemment de fragilités sociales, familiales, éducatives ou médico-sociales, nécessitant un accompagnement renforcé, constant et coordonné de l'ensemble des équipes. Dans chacun de nos établissements, les services de vie scolaire assurent des missions essentielles qui dépassent le cadre traditionnel de la surveillance scolaire : accompagnement éducatif individualisé, prévention du décrochage, gestion de situations complexes, médiation, lien avec les familles, coordination avec les partenaires extérieurs, sécurisation du climat scolaire et accompagnement des temps d'internat.

L'internat éducatif constitue en effet un pilier du fonctionnement des EREA. Il permet, dans de nombreuses situations, de soutenir des élèves confrontés à des contextes familiaux instables, à des mesures éducatives en cours, à des placements en attente ou à des vulnérabilités nécessitant un cadre structurant et protecteur. Les personnels de vie scolaire y exercent des responsabilités humaines, éducatives et sécuritaires particulièrement exigeantes.

Les nuits d'internat demeurent actuellement décomptées sur la base d'un forfait de trois heures, alors même qu'elles mobilisent les personnels autour d'enjeux de sécurité, d'accompagnement éducatif et de gestion de situations parfois sensibles.

Malgré ces responsabilités spécifiques, les personnels de vie scolaire en EREA ne bénéficient pas d'une reconnaissance indemnitaire à la hauteur des missions exercées, contrairement à d'autres personnels intervenant dans le champ de l'enseignement adapté. Les collègues dénoncent cette inégalité de traitement entre professionnels engagés auprès d'un même public.

Les collègues continuent leur action en informant les vies scolaires des EREA à travers toute la France pour étendre la mobilisation. **Le SNUEP-FSU portera leur revendication d'une revalorisation auprès du ministère.**

Et si vous preniez enfin la parole ?

Le SNUEP-FSU lance une grande enquête sur le sens du métier de PLP qui permettra de rendre visible ce que nous vivons réellement dans les LP, SEP, SEGPA et EREA.

L'objectif est d'avoir un état des lieux sur ce qui abîme aujourd'hui le métier, sur ce qui nous permet encore de tenir et ce qu'il faudrait changer pour redonner du sens à notre travail.

La méthode est simple : il suffit juste de répondre à un questionnaire. Cela ne prend que quelques minutes.

Faisons entendre notre voix ! Plus nous serons nombreuses et nombreux à répondre, plus notre parole aura du poids.

Nous comptons sur vous !



**Engagé·es
au quotidien**

Renouvelez votre confiance au SNUEP-FSU Adhérez dès maintenant pour l'année scolaire 2026-2027

Vous êtes nombreux-es à continuer de faire confiance au SNUEP-FSU et à nous rejoindre. Cette année, nous avons atteint notre maximum national (3 635 adhérent-es) et académique (201 adhérent-es).

Si vous n'avez pas renouvelé votre adhésion cette année, vous ne recevrez plus les informations du SNUEP-FSU (nationales et académiques) ni celles de la FSU (nationales et départementales). Venez nous retrouver pour 2026/27, ce sera une année riche syndicalement.

Les moyens financiers du SNUEP-FSU proviennent des cotisations des adhérent-es. Sans moyen, il n'y aurait pas de vie syndicale.

Dans notre académie, nous avons, depuis toujours, une politique de formation (stages) et une volonté de réunir les adhérent-es (conseil académique élargi). Cette politique a un coût que nous assumons.

Les stages permettent d'améliorer **ses connaissances mais également d'échanger entre collègues, d'expliquer nos mandats et construire des propositions** pour améliorer le quotidien dans les établissements et la voie professionnelle dans son ensemble. Les gouvernements et ministres usent d'éléments de langage et ne dévoilent pas tout. Lors des stages, l'ensemble d'un projet de réforme est contextualisé et étudié, ses conséquences analysées. Ne pas se limiter à la communication officielle contribue à construire les mobilisations nécessaires.

Lors des stages, nous ne construisons pas nos mandats

mais nous nourrissons les débats pour les conseils académiques et les congrès. Nos mandats sont construits, débattus, validés par les adhérent-es, des non adhérent-es peuvent participer aux stages mais pas aux instances. Certain-es adhèrent au SNUEP-FSU après plusieurs participations à des stages afin de finaliser leur investissement.

En 2026/27, deux événements important pour le SNUEP-FSU et la FSU auront lieu : les élections professionnelles de décembre et les congrès académiques et national (en mai/juin). Ces deux rendez-vous vont demander beaucoup d'énergie. La syndicalisation et son suivi (les relances) peuvent être réduits si nous renouvelons rapidement notre adhésion.

Le syndicat pour l'enseignement professionnel public c'est vous ! Pour renforcer le SNUEP-FSU, syndiquez vos collègues ! En particulier les nouveaux et nouvelles arrivant-es dans vos établissements. Votre attention doit être concentrée sur les stagiaires et les non titulaires (contractuel-les, AED et AESH) qui ont des droits. L'administration n'en fait pas la publicité, alors qu'elle n'oublie pas de leur signifier leurs devoirs, parfois sans base réglementaire.

Entre les élections professionnelles et le congrès national, il y aura l'élection présidentielle avec un risque d'arrivée au pouvoir de l'extrême droite ou d'une droite dure. Lors des deux mandats d'E. Macron, les gouvernements successifs ont

préparé le terrain pour une politique antisyndicale et antisociale. **Plus nous serons nombreux-ses à être syndiqués-es, plus nous pourrons lutter.**

Droit syndical

Formation syndicale :

Décret 84-474 du 15 juin 1984 :

Congé pour formation syndicale :

12 jours / année scolaire

Demande 1 mois avant

Réponse avant 15 jours

Sans réponse, accordée de droit.

Attestation de présence

Instances syndicales :

20 jours / an

Ce droit est ouvert aux agent-es qui siègent dans une instance (conseil, bureau, secrétariat) définie dans les statuts ou dans le règlement intérieur (national ou académique).



Rejoignez la  22 syndicats pour les agent-es des services publics dont le 