



N° 281 DÉCEMBRE 2025

SOMMAIRE

P. 1 EDITO
P. 2 ACTUALITÉS
P. 3 ACTUALITÉS, SANTÉ
P. 4 SECTEURS

AGENDA DE RENTRÉE

Quelques dates pour la rentrée 2026

- 13 janvier : Conseil Syndical à Nice
- 21 janvier : CSA au rectorat : moyens de rentrée académie et départements
- 23 janvier : Stage EVARS au lycée du Val d'Argens au Muy.
- 30 janvier : Stage “Préparer la rentrée” au collège La Peyroua du Muy
- 3 février : Stage “Statut, carrières, pensions” au lycée du Val d'Argens au Muy.

Édito

Au milieu de cette instabilité gouvernementale orchestrée par le gouvernement macroniste, le SNES-FSU continue son travail d'information et de défense des collègues. Notre syndicat continue à se battre contre l'austérité et à porter d'autres choix budgétaires. Ce gouvernement est incapable d'apprendre de ses erreurs et s'enferme dans sa politique de réduction des dépenses dans les services publics. Ce sont donc toujours les mêmes qui vont être de nouveau impactés par ce budget antisocial et injuste. « Aujourd'hui, les 10 % les plus riches de la population mondiale gagnent plus que les 90 % restants, tandis que la moitié la plus pauvre de la population mondiale ne reçoit que moins de 10 % du revenu mondial total », selon le nouveau bilan réalisé par plus de 200 chercheurs.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour l'année 2026 a été adopté de justesse mardi 9 décembre en deuxième lecture par l'Assemblée nationale. Un anniversaire, ça se fête. Mais sûrement pas comme ça. La Sécurité sociale méritait un meilleur cadeau pour ses 80 ans que les mauvais coups portés par Sébastien Lecornu : ce budget reste un texte d'inspiration libérale.

Pour l'éducation nationale, le projet de budget prévoit encore une fois des suppressions d'emplois d'enseignant.es dans le second degré. Depuis qu'Emmanuel Macron est au pouvoir, en huit ans, ce sont 8029 emplois de professeurs supprimés pour presque 9000 élèves de plus dans les collèges et lycées. Seules les mobilisations contribuent à faire progresser les idées que l'ont porte pour l'éducation nationale. Un seul exemple : les groupes de niveaux ne seront plus obligatoires l'an prochain. Lors du Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) du 4 décembre 2025, le ministre l'a acté et un nouveau décret serait à l'étude pour parution en janvier. C'est bien un nouveau coup porté au tri des élèves grâce à l'action du SNES-FSU et des personnels. Le ministre a aussi répondu favorablement aux demandes répétées du SNES-FSU d'organiser un bilan du bac Blanquer. Après 5 ans, il faut le remettre à plat pour envisager sa réorganisation complète en plus de l'abrogation de Parcoursup. C'est tout le Collège et le Lycée qui doivent être repensés, mais cela ne pourra être fait efficacement que si la parole est donnée aux acteurs, c'est-à-dire aux professionnels de la profession que sont les enseignants.tes.

Dans l'immédiat et sans plus attendre, nos métiers doivent être valorisés : salaires, conditions de travail et d'étude, carrières, retraites : ça ne peut plus durer.

Un seul mot d'ordre pour 2026 : il faut poursuivre la lutte.

Rendez-vous en janvier !

Fabienne Langoureau., secrétaire académique
Nice, le 15 décembre 2025



ACTUALITÉS

PLAN ACADEMIQUE EGALITÉ FEMMES-HOMMES



Par Serge
Muller

Des intentions louables et attendues par les personnels

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est cruciale pour nos métiers, fortement féminisés. L'institution s'en est officiellement préoccupée depuis 2021, date du premier plan national et de sa déclinaison académique. Il avait initié une démarche en faveur d'une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Mais, faute de volonté de corriger les sources des inégalités, on en était trop souvent resté à un catalogue d'intentions. L'avancée la plus notable, qui n'est pas négligeable, avait été de faire correspondre, lors des promotions, la répartition genre des promouvables avec celle des promu.es.

La FSU s'est pleinement investie dans ce nouveau plan, déclinaison du plan national paru au BO l'an dernier, alors que d'autres OS n'ont même pas participé aux travaux !

Le plan académique a donné lieu à 5 Groupes de Travail et au premier CSA de l'année. Nous y avons porté nos mandats. Entre la version rectoriale de départ qui ne tenait pas compte du plan national publié au BO (!) et nos propositions d'amendements, il y avait du travail !

Des mesures de correction inadaptées et insuffisantes

Malheureusement, avec ce nouveau plan, les actions concrètes pour réduire les inégalités ne seront pas au rendez-vous. On en est encore à établir des cartographies genre des postes ou de métiers, à « réaffirmer le rôle central des référentes et référents égalité », à établir des bilans... En matière d'égalité professionnelle, il y a un sujet crucial : celui de la prévention des écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

Par exemple, le ministère et la rectrice souhaitent instaurer une procédure d'évaluation spécifique pour les personnels enseignants qui n'ont pas pu bénéficier d'un 3ème RDVC. C'est une intention louable car les avis de la rectrice posent alors problème : ils ne peuvent pas être soumis à recours en CAPA contrairement à ceux portés suite à un RDVC.

Mais, quand on se penche sur l'effectivité de cette mesure, on est pris d'un gros doute. En effet, au 3ème RDVC, les collègues ont environ 20 ans d'ancienneté, donc un âge autour de 43 ans. Sachant que l'âge de la mère d'un premier enfant est un peu supérieur à 29 ans, que les femmes accouchent en moyenne à 31 ans, on a du mal à arriver aux 43 ans ! Pourquoi ne pas étendre cette mesure aux autres RDVC ? Enfin, nous avons déploré et demandé pourquoi les CPE et Psyen seraient écarté.es du futur dispositif.

Nous n'avons obtenu aucune réponse à ces interrogations. Pourtant sans mesure correctrice, il est illusoire de vouloir arriver à une égalité effective.

En CSA, nous avons en outre rappelé le traitement révoltant fait aux parents isolés lors d'une mutation. Le rétablissement, obtenu l'an dernier par la FSU, de la bonification pour le mouvement intra a été une première étape. Malheureusement, son niveau ridicule (6,9 points) par rapport aux autres bonifications (RC et APC) montre bien le peu de prise en compte de la vie réelle des personnels. Comme les bénéficiaires de cette bonification sont essentiellement des femmes, on se retrouve bien avec un traitement discriminatoire qui contredit les intentions du plan sur l'égalité.

Ainsi, même si les intentions du plan sont intéressantes, pour marquer leur désaccord avec plusieurs mesures de ce plan et l'absence de décisions corrigent les causes de certaines inégalités, les élus FSU ont rejeté le plan académique.

DIMANCHE 25 JANVIER 2026 : NON AU SEXISME !



Par
Marie
Guiraud

94 % des femmes de 15 à 24 ans pensent qu'il est difficile d'être une femme aujourd'hui. Le constat du Rapport sur l'état du sexisme en France est désarmant et il concerne nos élèves : les discours sexistes et masculinistes ont gagné en visibilité. Face à cette offensive, le gouvernement doit mettre en place de vrais moyens pour une éducation à l'égalité de qualité.

Le sexisme n'est pas présent que chez les jeunes. 86 % des femmes déclarent avoir subi une situation sexiste et elles sont autant à développer des stratégies d'évitement au quotidien. Concrètement, le sexisme peut prendre la forme de gestes, de propos, de comportements des plus anodins en apparence mais qui ont pour objet de délégitimer, de stigmatiser voire d'humilier les femmes.

Ce sexisme ordinaire, vécu au quotidien, ne doit pas avoir sa place sur notre lieu de travail. Les femmes n'ont pas à supporter des « blagues » sexistes, des propos dénigrants...

Rappelons que ces comportements courants fondent le terreau des inégalités femmes-hommes et sont liés de façon systématique aux violences sexistes et sexuelles.

Pour signaler ces situations, vous rapprocher de nos secteurs.

Marie Guiraud, secteur « Femmes » SNES-FSU Académie de Nice : marie.guiraud@nice.snes.edu (Permanence tous les 1ers vendredis du mois de 15h00 à 18h00 au local du SNES-FSU à Toulon).



ACTUALITÉS

RÉFORME DE LA PROTECTION COMPLÉMENTAIRE : UNE USINE À GAZ !

Par
Fabienne
Langoureau



Il convient tout d'abord de rappeler que le SNES-FSU ne partage pas les orientations politiques de cette réforme, revendique notamment la prise en charge à 100% des soins prescrits par la Sécurité sociale, et contrairement à d'autres syndicats avait voté CONTRE l'ordonnance du 17 février 2021 appliquant la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 et à l'origine de cette adhésion obligatoire à une mutuelle collective. La réforme de 2021 a également séparé la complémentaire santé (remboursement des soins) de la prévoyance (maintien de revenu en cas d'arrêt prolongé...), ce que nous continuons à dénoncer avec fermeté.

Quand ?

À compter du 1er mai 2026, tous les personnels de l'Éducation nationale en activité (titulaires ou contractuel·les) devront obligatoirement souscrire à une mutuelle collective. Sauf exception, vous n'aurez plus la liberté d'adhésion et de choix pour votre complémentaire santé et vous devrez donc adhérer à la complémentaire santé du groupement MGEN-CNP. Contrairement à la couverture santé, l'adhésion à la prévoyance restera facultative, mais le SNES-FSU ne saurait trop vous conseiller d'y souscrire également.

Qui ?

Les retraité·es ne sont pas couvert·es par la participation financière du ministère, mais peuvent adhérer au contrat collectif sans obligation. Les ayants droit (le ou la conjoint·e (marié·e, pacsé·e, concubin·e) ; les enfants ou petits-enfants de moins de 21 ans, ou de moins de 25 ans s'ils sont à charge (études, apprentissage ou chômage) ; les enfants en situation de handicap, sans limite d'âge.) peuvent être rattaché·es au contrat collectif (sans participation du ministère).

Certaines situations permettent de ne pas adhérer au contrat collectif (bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire (CSS) ; agent·e couvert·e par le contrat collectif obligatoire de son ou sa conjoint·e ; agent·e en CDD bénéficiant déjà d'une couverture santé individuelle ; agent·e disposant d'un contrat individuel avant le 1er avril 2026 (dis-

pense possible pendant un an), mais en cas de dispense, vous ne bénéficierez d'aucune participation employeur. Ainsi, le ministère ne vous versera plus les 15 € de participation qu'il donnait jusqu'à présent. Cette dispense n'est pas automatique, vous devez en faire la demande.

Les options santé ?

Pour la couverture santé, trois solutions vous seront proposées : les garanties « socle » sont communes à l'ensemble de la Fonction publique d'État (proches de l'offre de « référence » actuelle de la MGEN) ; deux options facultatives, Option A (meilleur niveau de remboursement de certains honoraires, des frais de séjours, de médicaments non remboursés et du nombre de séances remboursées par certains spécialistes.), Option B (inclut l'option A et y ajoute le dentaire, l'optique et l'auditif.). SNES-FSU a mis à votre disposition un simulateur de la cotisation PSC pour éclairer les différents choix possibles.

La prévoyance ?

Le contrat prévoyance proposé par le groupement MGEN-MAGE-CNP comprendra une couverture « socle » (congés longue maladie, invalidité, capital décès) et une optionnelle (maladie ordinaire, longue durée, invalidité transitoire). L'adhésion sans questionnaire médical sera possible dans les six mois, avec une tarification liée à la rémunération et une participation de l'État de 7 € par mois pour la couverture socle. Le SNES-FSU continue néanmoins à dénoncer cette réforme de la Protection sociale complémentaire (PSC) dans la Fonction publique qui remet en cause la Sécurité sociale et ses principes fondateurs de solidarité et d'universalité.

La section académique du SNES-FSU est à vos côtés pour vous informer et vous conseiller, n'hésitez pas à nous solliciter : s3nic@snes.edu ou 04.97.11.81.53.

SANTÉ

CONGÉS MALADIE : DES ÉCONOMIES BUDGETAIRES SUR LE DOS DES PERSONNELS !



Par
Julie
Fenouille
Par
Nelly
Ugolini

Depuis le 1er mars 2025, les jours d'arrêt pour maladie ordinaire, jusqu'ici rémunérés à plein traitement pendant 90 jours, ne le sont plus qu'à 90 % ! Concrètement, cela signifie une perte immédiate de 10 % du traitement indiciaire dès le premier jour d'arrêt, à laquelle s'ajoute le jour de carence. La note commence à être salée ! ...

Bien que le taux de rémunération ait été légèrement relevé pour les personnels en congé longs (60 % au lieu de 50 % du traitement après un à deux ans d'arrêt selon les dispositifs CLM/CLD), cette mesure ne saurait occulter la régression majeure que représente la baisse significative de la rémunération des arrêts maladie ordinaires.

Le SNES-FSU dénonce cette politique qui pénalise les agent·es et les rend coupables d'être malades ! Une mesure d'autant plus discriminatoire à l'égard des femmes qui sont souvent obligées de s'arrêter durant leur grossesse en dehors du congé maternité. Le SNES-FSU réclame le rétablissement intégral de la rémunération pendant les arrêts maladie ainsi qu'une véritable politique de prévention et d'égalité professionnelle !

SECTEURS

AESH : DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES, MAIS LA LUTTE CONTINUE !



Par
Vassilia
Margaria

A la rentrée, des moyens supplémentaires ont été alloués à notre académie. Au niveau national, +1200 postes sont annoncés pour 2026. Pourtant près de 15% d'élèves notifiés restent sans accompagnement.

Des victoires, fruit de l'action syndicale

- Prime REP/REP+ rétroactive : grâce à la pression de la FSU, le ministère a enfin donné des instructions pour le versement rétroactif de cette prime aux AESH. Suite à nos interpellations, l'administration a mis en place une démarche dématérialisée.

- Amélioration de la prise en charge de la pause méridienne : la mobilisation a permis la création de 500 emplois dédiés au niveau national, réduisant les tensions locales.

- Publication d'un guide AESH : à la demande de la FSU, un guide pratique a été diffusé début décembre par l'Académie, recensant contacts et procédures (arrêts maladie, congés, formation, etc.).

Mais ces avancées restent insuffisantes : la précarité, les conditions de travail difficiles et le manque de formation persistent. Le 19 novembre, la FSU a été reçue à la DSDEN 06 pour y porter les revendications de près de 70 collègues qui avaient assisté à la réunion syndicale du 16 octobre à Nice :

- Nous avons alerté sur la souffrance des AESH, avec une augmentation des démissions. Nous avons rappelé que les préconisations du médecin de prévention devaient être respectées.

- Nous avons insisté sur le fait que les difficultés que les AESH pouvaient rencontrer dans leurs accompagnements, en particulier avec certains élèves atteints de troubles autistiques ou en situation de handicap moteur.

Les AESH ne sont pas des soignantes ; certains actes, comme le change d'un.e adolescent.e ou l'utilisation d'un lève-personne, ne peuvent leur être imposés.

- Notre organisation syndicale a protesté contre la brutalité des changements intra-Pial subis par plusieurs AESH depuis la rentrée de la Toussaint. Elle a également dénoncé le refus, dans notre académie, du droit aux 2 journées de congé de fractionnement.

Le compte-rendu complet de cette audience est consultable sur le site de la FSU 06. Le 16 décembre, une nouvelle journée de mobilisation a été lancée par l'intersyndicale.

Rejoignez le SNES-FSU : ensemble, faisons entendre nos droits ! Ensemble, continuons le combat pour la dignité et la reconnaissance des AESH !

LE SECTEUR NON TITULAIRES VOUS ACCOMPAGNE



Par
Terry
Icart

Cette année, le secteur non-titulaires du SNES-FSU Nice est repris par deux militants, Terry Icart et Serge Muller, assurant des permanences au local académique du SNES-FSU les mardis et jeudis, et joignables à l'adresse suivante : non-titulaires@nice.snes.edu

Après une rentrée marquée par la vacance de la direction du service du remplacement du Rectorat, qui aura fortement impacté le processus d'affectation des personnels contractuels dans l'académie, nombre de collègues se sont retrouvés sans aucune information de la part du Rectorat, pendant plusieurs semaines.

Le fonctionnement des contrats sur zone de remplacement, expérimenté

l'année dernière, se rigidifie, et le cadre de gestion des contractuels est désormais plus contraignant : zones de remplacement de plus en plus grandes, indiciaire remplacé par de l'indemnitaire, etc. En outre, le Rectorat n'a pas renouvelé 229 collègues contractuels cette année, arguant d'un manque de besoins. Les élèves et les parents quotidiennement confrontés à des heures non remplacées jugeront de la pertinence de cet argument !

Le SNES-FSU dénonce cette politique délétère appliquée aux collègues contractuels, et réaffirme ses mandats : un plan de titularisation et la protection du statut de fonctionnaire pour l'ensemble des collègues.

EXPRESSION DES ÉTABLISSEMENTS

Le collège Jean-Henri Fabre à Nice traverse une crise profonde qui a conduit l'ensemble de la communauté éducative à se mobiliser en octobre par une grève et une semaine d'opérations "collège mort". L'incident du 3 octobre, où deux AED ont été bousculés et piétinés dans un mouvement de foule nécessitant l'intervention de professeurs, a marqué un point de rupture. Ce n'est pas un événement isolé mais le symptôme d'un établissement qui ne parvient plus à assurer la sécurité de ses élèves et de ses personnels.

Avec 800 élèves pour des moyens constants, les équipes font face à une explosion des besoins : jusqu'à 50 passages par jour à l'infirmérie, des interventions constantes des secours, une infirmière présente seulement partiellement. Les dispositifs d'inclusion sont saturés : 17 UPE2A pour un demi-poste spécialisé, 78 ESS prévues en quelques mois, seulement 2,5 AESH pour un public très fragile.

Le climat scolaire se dégrade : de nombreux conseils de discipline en un an, forte hausse des difficultés sociales, classes bientôt à 30 élèves là où l'efficacité pédagogique est assurée à 24-25. Le bâti vétuste et mal adapté accentue encore le sentiment de mise en danger des élèves et des personnels de l'établissement.

Le rectorat évoque une question d'optimisation, mais les personnels alertent : l'établissement présente tous les signes d'un collège REP... sans en avoir les moyens.

La communauté éducative réclame des renforts humains immédiats (AED, CPE, infirmière, AESH) et la classement en REP, indispensable pour garantir la sécurité, l'équité et la réussite des élèves. Le SNES-FSU continue de soutenir les collègues.

ASSIA M'NASRI, S1 et Didier Giaufre, secrétaire départemental 06 du SNES-FSU