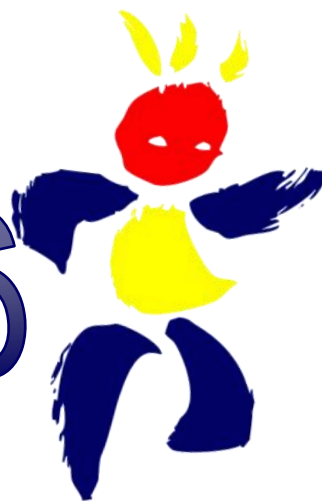


le bulletin

de la FSU-SNUipp 26



Bulletin n°440

Déposé le 26/02/2026

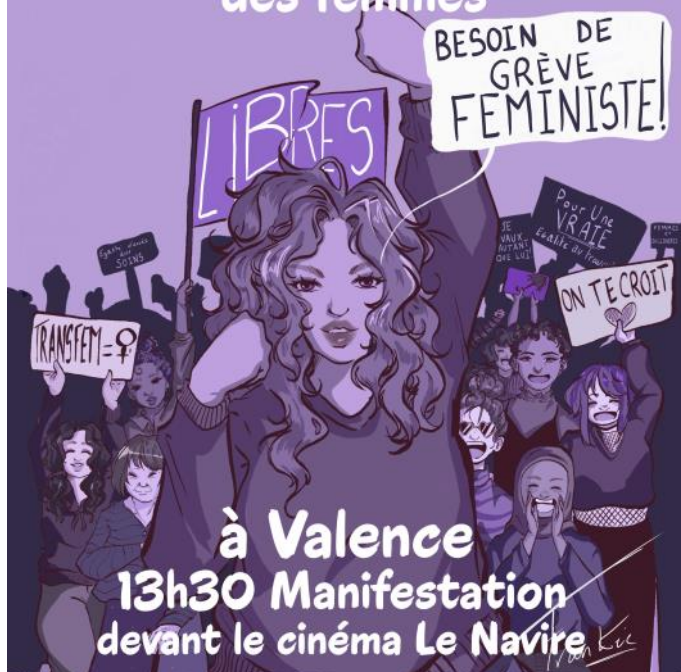
FSU-SNUipp de la Drôme
Maison des Syndicats
17, rue Georges Bizet
26000 VALENCE

04 75 56 77 77
<https://26.snuipp.fr/>
snu26@snuipp.fr
www.facebook.com/snuipp26

VALENCE CTC
P4
LA POSTE
D'ESPÈCE DE TIMBRAGE

Dimanche 8 mars

Journée internationale
de lutte pour les droits
des femmes



à Valence

13h30 Manifestation
devant le cinéma Le Navire



SOMMAIRE

- p. 2 Carte scolaire 2026 : résistance !
- p. 3 Édito ; violence instrumentalisée
- p. 4-5 Baisse démographique :
l'heure des choix pour l'École
- p. 6 Nouveau congé de naissance
- p. 7 8 mars : grève féministe !
- p. 8 AESH : ouverture de négociations
- p. 9 Comité de suivi de l'école inclusive
- p.10 Elections municipales et Ecole
- p.11 RIS et Stages FSU-SNUipp
- p.12 Bulletin de syndicalisation

RENTRÉE 2026 : L'ÉTAT DE CHOC



Carte scolaire : une attaque en règle

85 suppressions de postes dans l'académie de Grenoble à la rentrée 2026, -20 en Drôme, des fermetures de classes en masse à prévoir...

Préparer la mobilisation en mars est une nécessité. La FSU-SNUipp s'y emploie !

Fin janvier, fini le lyrisme outrancier de sa "Lettre aux professeurs", et c'est de toutes ses forces que le Ministre cogne sur l'École : **1891 suppressions de postes dans le 1er degré à la rentrée 2026**, dont 85 emplois dans l'académie de Grenoble.

Lors du CSA Académique du 3 février, se basant uniquement sur la démographie locale, le Recteur a tranché sur la répartition des suppressions de postes dans les 5 départements :

Drôme : -20 ; Ardèche : -12 ; Isère -44 ; Savoie : -15 ; H^{te}-Savoie : -2. Sachant que sur la dotation académique (-85) il faut réserver 54 postes de PE à la tête des 54 PAS (Pôle d'appui à la scolarisation) ; on parle de 6 postes PAS en Drôme (donc en réalité un solde de -26 fermetures de postes dans le département).

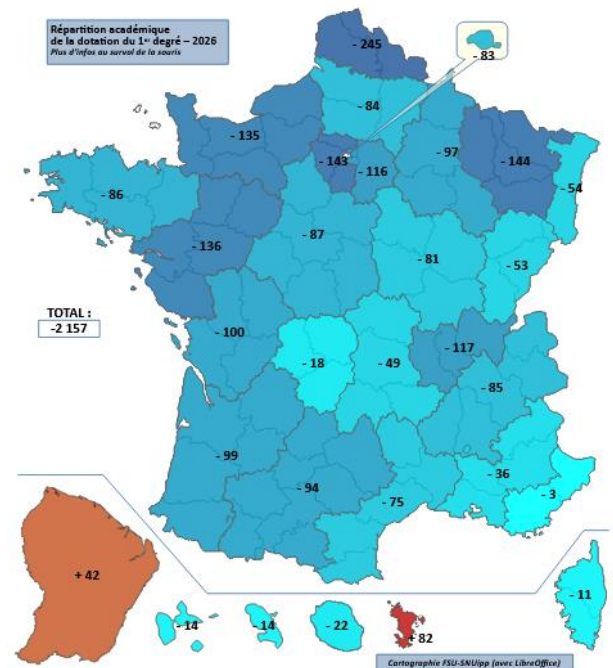
A titre de comparaison, en 2025, la Drôme avait subi 13 suppressions de postes (moitié moins donc que la prévision 2026). Cela s'était traduit par la fermeture de 48 classes pour 19 ouvertures.

Calendrier et mobilisation

Il y a donc fort à craindre pour la carte scolaire 2026 et il convient de préparer la mobilisation. En cas de risque de fermeture, alertez les parents, interpellez les él·es et les candidat·es aux élections municipales afin qu'ils écrivent à la DASEN et lui demandant audience à la rentrée des vacances.

Le projet des ouvertures et fermetures de classes dans le département sera dévoilé juste après le 2ème tour des élections municipales (le 22 mars). Le CSASD (conseil social d'administration spécial départemental), où sont présentées et votées les mesures de carte scolaire, **est prévu le 31 mars** à Valence. Le CDEN (Conseil Départemental de l'Éducation Nationale), qui émet un avis sur les décisions issues du CSASD, **se réunira le 2 avril**. Ensuite la DASEN prendra un arrêté de carte scolaire, entérinant les mesures pour la rentrée 2026. Un autre CSASD "d'ajustements" aura lieu en juin.

La FSU-SNUipp26 appelle toutes les écoles, touchées ou pas par une mesure de carte scolaire, à se mobiliser. Rassembler les parents, interpeller les él·es, demander une audience à l'·EN, écrire à la DASEN, accrocher des banderoles sur les écoles, lancer une pétition, se rassembler mercredis 25 mars et/ou 1er avril devant la DSDEN, être en grève le 31 mars jour du CSASD... Déterminé·es à ne pas laisser la casse de l'École se poursuivre sur l'autel de l'austérité, les militant·es de la FSU-SNUipp seront aux côtés des équipes et des écoles pour les aider à agir pour le service public d'Éducation et l'avenir de la jeunesse.



Académies	Dotation	Académies	Dotation
Aix - Marseille	- 36	Nancy - Metz	- 144
Amiens	- 84	Nantes	- 136
Besançon	- 53	Nice	- 3
Bordeaux	- 99	Normandie	- 135
Clermont-Ferrand	- 49	Orléans - Tours	- 87
Corse	- 11	Paris	- 83
Créteil	- 116	Poitiers	- 100
Dijon	- 81	Reims	- 97
Grenoble	- 85	Rennes	- 86
Lille	- 245	Strasbourg	- 54
Limoges	- 18	Toulouse	- 94
Lyon	- 117	Versailles	- 143
Montpellier	- 75		
France métropolitaine : -2231			
Guadeloupe	- 14	Martinique	- 14
Guyane	+ 42	Mayotte	+ 82
La Réunion	- 22		
DOM : + 74			
Sous-total : -2157			
Réserve : 266			
TOTAL : -1891			

Pour l'école et la société, en mars, toutes et tous mobilisé-es !

La préparation de la rentrée 2026, avec près de **2000 suppressions de postes dans le 1^{er} degré**, (plus de 3000 avec celles du 2nd degré), confirme que l'École publique n'est pas la priorité du gouvernement. Au regard de la « lettre aux enseignants » dithyrambique d'E. Geffray, le contraste est saisissant !

La chute continue de la natalité depuis 2010 a des conséquences inédites et très concrètes dans les écoles : 500 000 élèves de moins sont prévus d'ici 5 ans. Face à ce recul démographique, **deux choix sont possibles**.

Le projet de l'exécutif est de **supprimer plusieurs milliers de postes** pour faire des économies à court terme sur le dos du service public d'éducation et l'avenir de la jeunesse. Pourtant, il est reconnu que le système éducatif français, particulièrement inégalitaire, a également les effectifs parmi les plus chargés d'Europe.

Stopper les suppressions de postes (et même en créer !), cela permettrait de baisser le nombre d'élèves dans les classes, mais également amélio-

rer le remplacement, reconstruire les RASED, rendre l'école réellement inclusive, redéployer des enseignantes et enseignants surnuméraires...

Tout cela est possible. **La FSU-SNUipp appelle l'ensemble des personnels à débattre des besoins de l'école et à se mobiliser notamment à l'occasion de la carte scolaire fin mars 2026.**

Mars, c'est aussi le 8, **journee internationale de lutte pour les droits des Femmes**, dans laquelle le SNUipp avec la FSU seront comme chaque année mobilisé-es (cf p.7).

Mars, c'est enfin les **élections municipales** cette année, investies également par la FSU-SNUipp pour défendre l'école publique (cf p.10). Face au risque de voir l'extrême-droite à la tête de nombreuses mairies pour 6 ans (avec tous les dangers qui pèseraient sur les écoles) la FSU-SNUipp appelle à participer massivement à ces élections.

En mars, toutes et tous mobilisé-es !

Florimond GUIMARD, cosecrétaire départemental



La FSU condamne les violences et appelle à cesser l'instrumentalisation et les pressions

La FSU condamne les violences qui ont abouti à la mort de Quentin Deranque, à Lyon, le 14 février dernier. Ce drame est aujourd'hui l'objet d'instrumentalisations dans le débat public qui fragilisent la démocratie. Dans les heures et les jours qui ont suivi le décès de Quentin Deranque, les propos réducteurs, outranciers, partiaux, y compris de la part du gouvernement, se sont multipliés. Cela ne peut qu'attiser les tensions et mettre en péril la cohésion sociale. Cela doit cesser !

C'est à la justice d'établir les faits, leur enchaînement, les responsabilités à l'origine du drame, de juger et de punir sans pression ni interférence politique

La FSU condamne avec la plus grande fermeté la stratégie des groupuscules d'extrême-droite qui instaurent un climat de tension dans certaines villes pour imposer leurs idées racistes et haineuses et réduire au silence les voix progressistes.

Elle condamne également les atteintes aux locaux des organisa-

tions syndicales ou politiques et les intimidations ou menaces dont leurs militant es sont l'objet depuis quelques jours.

La FSU dénonce aussi les tentatives répétées des militantes de l'organisation identitaire Nemesis d'investir les manifestations féministes, notamment celles du 8 mars, multipliant les provocations, afin de poursuivre leur entreprise de « normalisation » et de dénaturer les luttes féministes.

Dans un moment dangereux pour notre société et notre démocratie, la préservation de l'État de droit, le respect de la séparation des pouvoirs et du débat démocratique sont, plus que jamais, des exigences que toutes et tous doivent s'employer à faire vivre.

La FSU réaffirme son engagement contre l'extrême droite, ennemie du monde du travail et de la démocratie. Elle reste déterminée à construire l'unité d'action de celles et ceux qui défendent les solidarités et les libertés.

Communiqué du 19 février 2026



Jeudi 21 mai
 les FSU07 et FSU26
 organisent un stage
« Lutter contre le racisme »
 avec **Ugo Palheta**
 sociologue des inégalités
 Lieu à déterminer



Moins d'élèves = plus de postes pour transformer l'école



Réduire les effectifs : un levier contre les inégalités

Les recherches internationales montrent unanimement les bénéfices de la baisse du nombre d'élèves par classe. À condition de cibler le premier degré et de laisser aux PE la main sur leur métier.

Réduire le nombre d'élèves par classe participe de la réduction des inégalités scolaires et d'une réussite durable. C'est un consensus scientifique désormais bien établi sur lequel se fondent les projections de l'Institut des politiques publiques pour tirer profit du recul de la démographie scolaire en France (lire ci-contre). L'étude américaine STAR a montré dès les années 80 que la diminution des effectifs génère une augmentation du niveau en mathématiques et en langue nationale, plus marquée encore pour les élèves issus de milieux défavorisés et de minorités. Les effets sont cumulés à mesure que la scolarisation se poursuit dans une classe à effectif réduit où les élèves sont plus engagés et la pédagogie davantage tournée vers la prévention des difficultés. Une étude suédoise plus récente précise que les acquis scolaires solidifiés se tra-

duisent en meilleure insertion professionnelle. Par ailleurs, la réduction du nombre d'élèves par classe peut également avoir un impact favorable sur l'attractivité du métier de PE grâce à l'amélioration des conditions de travail.

Priorité au primaire

Marie Duru-Bellat, sociologue, rappelle que « tous les économistes disent que dépenser pour l'éducation est un investissement (...) particulièrement (...) si on cible la scolarité primaire (...) notamment en contextes défavorisés (...) mais sans automaticité ». « Enseigner de la même façon avec moins d'élèves ne produit rien de spectaculaire », précise la chercheuse. « Les effets positifs dépendent de l'adaptation des pratiques enseignantes à l'effectif réduit ». Autrement dit, le bénéfice de la baisse des effectifs se concrétise

quand elle permet une transformation des pratiques pédagogiques favorisant la coopération entre élèves, le tutorat, l'organisation de conflits socio-cognitifs dans le travail en groupes restreints, l'observation des procédures des élèves pour une remédiation plus adaptée... En France, le dédoublement des classes en éducation prioritaire depuis 2017 n'a toutefois pas fait la preuve de son efficacité à réduire les inégalités scolaires**. Sans doute comme l'analyse le chercheur en sciences de l'éducation Roland Gougoux parce que « le ministère (...) a appliqué une méthode autoritaire et brutale de conduite du changement, imposant une pédagogie officielle unique (...). Une méthode qui ne marche dans aucun pays au monde »***.

* in *Fenêtres sur cours* n°507 (septembre 2025)

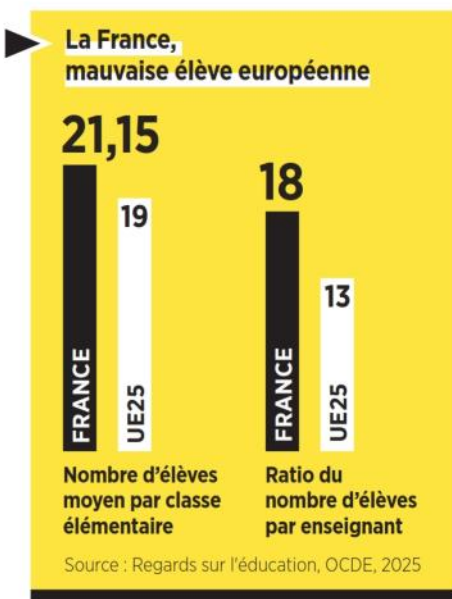
** Rapport de l'Assemblée nationale « sur l'impact de la politique du dédoublement et de la fermeture de classes dans l'enseignement public du premier degré » (juin 2025)

*** Médiapart (05/11/2019)

POUR UNE ÉCOLE VRAIMENT INCLUSIVE

La consultation FSU-SNUipp sur l'inclusion, recueillant plus de 67 000 réponses en mars 2025, révèle une urgence partagée par PE et AESH : l'inclusion manque de moyens et doit changer de cap. En conservant les postes, la baisse démographique doit permettre de réduire les effectifs des classes et repenser l'école : plus d'enseignant-es spécialisé-es, de « Plus de maîtres que de classes » et un travail d'équipe renforcé. Autre priorité

exprimée par deux tiers des personnels répondants : créer un corps de la Fonction publique pour les AESH, incluant une véritable formation. Face à l'ampleur des transformations nécessaires, seules une remise à plat des logiques actuelles et une réelle écoute du terrain permettront d'avancer vers des États généraux de l'école, notamment pour tenir la promesse de l'inclusion.



À deux, c'est mieux !

Sortir de l'isolement en partageant la même classe. Et varier les pratiques : co-enseigner en tandem ou en parallèle à deux sous-groupes, animer des ateliers différents, alterner enseignement et observation... À partir de 2013 jusqu'à sa suppression à partir de 2017 au profit des dédoublements, plus de 5 000 écoles, principalement en éducation prioritaire, ont expérimenté cette transformation du métier grâce au dispositif « Plus de maîtres que de classes ». Unanimement

apprécié, le co-enseignement permet de croiser les regards sur les élèves, à leur plus grand bénéfice. « En concourant à une meilleure observation des élèves au travail, il permet [en effet] un enseignement au plus proche de leurs besoins et facilite l'accessibilité des apprentissages » précise Rachel Harent, chercheuse en sciences sociales*. Une étude danoise publiée en 2018 confirme ainsi la progression significative des acquis en lecture. Doter une école de 5 classes de 6 ou 7 postes de PE permet également de réduire le temps d'enseignement sans amputer celui des élèves.

* in Fenêtres sur Cours 507, septembre 2025

Quand moins = plus

La baisse démographique ouvre des perspectives d'autres choix possibles que la suppression mécanique de postes enseignants, pour une autre école.

Moins d'élèves = plus de classes allégées

Des effectifs en baisse sans supprimer de postes, cela permet de ne pas fermer de classes et de limiter le nombre d'élèves pour mieux adapter les enseignements au regard des besoins des élèves. En éducation prioritaire, les moyens de dédoublement doivent être mis à disposition de l'équipe.

Moins d'élèves = meilleure inclusion

Des effectifs en baisse sans supprimer de postes, c'est la possibilité de créer des postes de PE spécialisés (RASED, ULIS, SEGPA, UPE2A...) et de dégager des moyens pour recruter des équipes pluri-professionnelles en appui des PE. C'est aussi créer un corps pour des personnels AESH mieux considérés, mieux rémunérés et en nombre suffisant.

Moins d'élèves = plus de PE

Des effectifs en baisse sans supprimer de postes, c'est l'occasion de mettre en place un dispositif « Plus de maîtres que de classes » et aussi de créer des postes de remplacement pour qu'aucune classe ne soit sans PE, pour qui les autorisations d'absence pourront ainsi être accordées. C'est encore augmenter le temps de décharge des directeurs et directrices.

500 000

C'est le nombre d'élèves attendus en moins à l'école primaire entre 2024 et 2029

(Source : DEPP, mars 2025)

22

22 ÉLÈVES MAXIMUM dans chaque classe, 18 en éducation prioritaire et 15 en toute petite et petite section

max partout

UNE AUTRE ÉCOLE EST POSSIBLE

Dans le contexte de baisse démographique, maintenir le nombre actuel de postes de PE est un minimum pour de meilleures conditions de travail et d'apprentissage. Mais pour améliorer l'école, la FSU-SNUipp demande un plan pluriannuel de dotations pour :

- des effectifs ne dépassant pas **22 élèves par classe, 18 élèves en éducation prioritaire**, dans les classes multi-niveaux et en milieu rural, **15 élèves en TPS / PS**,
 - **des créations de postes** de « Plus de maîtres que de classes » avec 3 enseignant-es pour 2 classes,
 - **réduire le temps de travail** : tout en préservant 24 h pour les élèves, 18 h sont effectuées par les PE devant élèves et 3 h destinées au travail collectif.
- La baisse démographique doit participer à la transformation du métier en faveur des élèves, et à l'invention d'un nouveau fonctionnement de l'école.

Adopté par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2026, ce congé supplémentaire indemnifié permet à chacun des deux parents d'ajouter une période d'un ou deux mois à ses droits à congé de maternité, paternité, ou d'accueil de l'enfant après adoption.

Un à deux mois supplémentaires

Le congé de naissance s'étend sur une période d'un à ou deux mois. Chaque parent peut prendre le congé de naissance simultanément ou en alternance avec l'autre. Ce congé est fractionnable en deux périodes d'un mois et est mobilisable dans un délai de 9 mois à partir du jour de la naissance ou de la date d'arrivée de l'enfant au foyer pour mobiliser ce congé.

Il sera mis en place à partir du 1er juillet 2026 et concerne les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026. Il ne remplace pas le congé parental, dont les modalités restent les mêmes.

Les conditions d'attribution

Pour pouvoir bénéficier du congé supplémentaire de naissance, il faut :

- être fonctionnaire titulaire, stagiaire ou contractuel·le ;
- être parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026 (ou né prématurément mais dont la naissance était initialement prévue à compter du 1er janvier 2026 ;
- avoir épuisé ses droits à congé maternité, paternité ou d'adoption.

Une indemnisation encore inconnue...

Les textes prévoient une indemnisation, avec un traitement réduit. Celle-ci serait dégressive entre le premier et le second mois du congé et ne pourrait être inférieure à 50 % du salaire. Un décret en Conseil d'Etat apportera des précisions à propos du niveau de traitement maintenu.

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance ne pourra pas être cumulée avec :

- la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
- le complément de libre choix du mode de garde au titre du même enfant ;
- l'allocation journalière de présence parentale ;
- l'allocation journalière de proche aidant

Une position administrative favorable

Le congé supplémentaire de naissance est considéré comme une période de travail effectif pour les avancements d'échelon et promotions. Pour la retraite, il est pris en compte dans la constitution du droit à pension.



Comment obtenir ce congé ?

Il faudra prévenir l'administration un mois avant le début du congé, délai pouvant être réduit à 15 jours si le congé supplémentaire de naissance prend la suite immédiate du congé maternité, paternité et d'accueil ou d'adoption. Si la durée souhaitée est de 2 mois, les parents devront indiquer si celle-ci est fractionnée ou non.

Si la création de ce nouveau droit est un premier pas vers une meilleure implication des deux parents et une avancée pour l'égalité femmes-hommes, la FSU-SNUipp pointe des insuffisances majeures :

- **Un temps trop court pour l'enfant : deux mois restent très loin des besoins réels identifiés par le rapport des « 1 000 premiers jours ». Le lien précoce parent-enfant est déterminant, et la France demeure en retard par rapport à ses voisins (Suède, Espagne).**
- **Le risque d'un recul masqué : dans la Fonction publique, le congé parental est utilisé à 95 % par des femmes. Le discours « plus court mais mieux rémunéré » est un piège pour les bas salaires, notamment pour les AESH : une indemnisation à 50 ou 60 % ne constitue pas une protection suffisante et réduit de fait le temps disponible pour élever son enfant.**
- **L'angle mort de la garde d'enfants : réduire la durée des congés sans développer un véritable service public de la petite enfance est irréaliste. Avec 230 000 places manquantes en crèche, de nombreuses familles – et particulièrement les mères – se retrouveront sans solution viable pour reprendre le travail.**

Pour la FSU-SNUipp, la parentalité ne doit pas faire l'objet d'un arbitrage entre "plus d'argent" ou "plus de temps". Les deux sont nécessaires. Le syndicat revendique une politique globale qui garantisse à la fois une protection sociale de haut niveau et un accueil collectif de qualité pour tous les enfants.





Journée internationale de lutte pour les droits des femmes !

Dimanche 8 mars
à Valence devant le cinéma Le Navire

13h-18h Village des luttes féministes / On partage un moment autour d'un café ou d'un vin chaud pour s'informer, discuter, se donner des moyens d'actions au travail et dans la vie

13h30 Manifestation dansée et chantée

15h30 Rassemblement et prises de parole devant le cinéma Le Navire avant la projection du film féministe « Her story »

Nous participons sur la base d'un principe de solidarité - 14-CGT-36-09-02/2025



DIMANCHE
8 MARS
11H00
devant le théâtre de MONTÉLIMAR

10H30 ATELIER PANCARTES
Venez avec vos slogans, vos revendications et vos pancartes ! Il y a tout ce qu'il faut sur place si vous n'êtes pas équipées

11H00 DÉBUT DE LA MANIFESTATION
Prise de parole, chansons, danse, et déambulation !



8 mars : grève féministe

Partout dans le monde, les femmes sont les premières victimes des guerres et des conflits armés : viols de guerre, exil... Elles subissent aussi les mutilations sexuelles, les mariages forcés mais aussi les conséquences de la crise climatique. Des régimes autoritaires, théocratiques les font disparaître de l'espace public, les répriment, font reculer leurs droits.

En France, le masculinisme progresse. Selon un sondage Opinion Way, 52% des hommes interrogés pensent que les mouvements féministes cherchent surtout à affaiblir les hommes et qu'on s'acharne sur eux. 36% pensent qu'aujourd'hui il est plus difficile d'être un homme qu'une femme.

L'écart moyen de salaires femmes-hommes persistant : une femme rémunérée par l'Education nationale perçoit 15 % de moins qu'un homme. Quant aux indemnités et primes, présentées comme la solution pour augmenter les traitements, l'écart moyen entre les femmes et les hommes est de 18%. Le jour de carence dont la suppression n'est toujours pas envisagée impacte plus lourdement les femmes que les hommes. Les écarts de salaires se creusent au fil de la carrière et sont amplifiés au moment du départ à la retraite. En plus de ces écarts, le ministère de la Fonction publique veut imposer une baisse du nombre de jours de congés pour enfants malades. Tout cela se conjugue à la décote salariale de 10% en cas de CMO appliquée aussi

aux femmes enceintes (hors congé de grossesse) et à un refus d'ouvrir des négociations sur la prise en charge de la santé hormonale des femmes.

Concernant le premier degré, la suppression de 1 891 postes ETP va fortement impacter les conditions de travail des PE, métier majoritairement féminisé. Enfin, le refus de la création d'un statut pour les AESH illustre parfaitement la ségrégation professionnelle dont sont victimes les femmes. Au sein de ce métier, composé à 94% de femmes, avec des temps incomplets imposés, les femmes sont celles qui ont les quotités de travail les moins élevées. La FSU-SNUipp continuera de revendiquer un statut pour les AESH et une réelle reconnaissance de ce métier.

Le 8 mars est l'occasion de rendre visibles nos combats quotidiens pour les droits des femmes et de revendiquer l'égalité réelle. La FSU-SNUipp participe à la construction de la grève féministe, qui appelle à cesser le travail, mais aussi la consommation et le travail domestique. Elle sera également présente pour montrer son soutien aux femmes du monde entier.

Nos combats féministes sont une nécessité vitale, d'autant plus dans un contexte de montée de l'extrême-droite. Plusieurs échéances électorales se préparent dans les semaines et mois à venir. La FSU-SNUipp rappelle que partout où l'extrême droite avance, les droits des femmes reculent.



AESH : la création d'un corps portée au ministère

Depuis des années, la mobilisation des AESH, dont la FSU et le SNUipp sont pleinement parties prenantes, a permis de mettre au cœur du débat public la question d'un véritable statut pour les AESH. Journées de mobilisation, actions locales, pétition nationale ayant dépassé les 100 000 signatures : cette détermination collective a permis de faire bouger les lignes.

Cette mobilisation a trouvé un large écho au-delà du cadre syndical. Associations de parents d'élèves, parlementaires et acteurs de la société civile se sont saisis de cette question essentielle, à travers notamment plusieurs propositions de loi, soulignant l'urgence de sortir les AESH de la précarité.

Une première audience attendue

Après une demande déposée dès le mois de novembre, l'intersyndicale AESH a enfin été reçue en audience le 27 janvier. Un mois à peine après le rejet par le Sénat, de la proposition parlementaire de loi visant à créer un corps de fonctionnaires de catégorie B pour les AESH avec le soutien explicite du ministre. **Le ministère de l'Education nationale a indiqué lors de cette rencontre, être ouvert à l'étude d'un véritable statut pour les AESH.** Il a annoncé la mise en place de groupes de travail à la fois du côté du ministère, pour conduire des études d'impact, mais aussi dans le cadre de la Conférence nationale du handicap (CNH), sur la question du statut.



Un statut protecteur, maintenant

Lors de cette audience, la FSU a rappelé la réalité du quotidien des AESH tant au niveau des salaires, du statut que des conditions de travail. **La FSU a réaffirmé l'exigence d'ouvrir sans attendre un véritable cadre de négociation**, avec pour objectif la mise en œuvre complète d'un statut protecteur pour les AESH, reconnaissant pleinement leurs missions, leurs qualifications et la pénibilité de leur travail. Cela passe notamment par **un statut de catégorie B et un temps plein à 24 heures.**

Des annonces à concrétiser

Si les annonces ministérielles vont dans le bon sens, elles doivent désormais se traduire par des avancées concrètes. Il ne peut s'agir de simples promesses. La mobilisation a permis d'ouvrir cette séquence : elle devra se poursuivre pour obtenir des résultats.

La FSU, avec l'intersyndicale, restera vigilante et construira toutes les mobilisations nécessaires pour passer des paroles aux actes et obtenir enfin une reconnaissance à la hauteur du plein engagement des AESH.



Comité départemental de suivi de l'école inclusive

Le CDSEI est en charge du suivi, de la coordination et de l'amélioration des parcours de scolarisation et de formation des enfants, des adolescents ou des jeunes adultes en situation de handicap. Ce comité se réunit une fois par an minimum depuis 2019 avec l'ensemble des acteurs de l'école inclusive : représentant-es de la Maison Départementale de l'Autonomie, de l'Education Nationale et de l'Agence Régionale de Santé, associations de parents, associations gérant les services de soin comme les ITEP, IME, ou SESSAD. Un bilan de l'année est présenté ainsi que les orientations futures. Les délégués des personnels peuvent y être conviés par la DASEN, ce qui a été le cas cette année (le 12/12/2025), à la demande de la FSU-SNUipp.

Ce CDSEI, qui devrait être un temps fort pour faire un bilan objectif de l'inclusion, nous est malheureusement apparu comme une instance de présentation essentiellement chiffrée de l'inclusion. Quid de la qualité de l'inclusion ? du vécu des élèves et des professionnel-les ? des réussites et des échecs constatés sur le terrain ?

Sur la formation, l'Administration précise que les PE bénéficient dorénavant de 6h par an sur l'inclusion durant 3 ans, qu'ils et elles ne peuvent donc plus répondre aux personnels médico-sociaux qu'ils ne sont pas formés, laissant penser que les personnels manquent de volonté en cas de difficultés persistantes (comme si les probléma-



tiques rencontrées avec certains élèves n'étaient dues qu'au manque de formation). Travailler avec des élèves à besoins particuliers s'inscrit pleinement dans le parcours professionnel des PE mais requiert une réelle formation initiale et continue.

Comité départemental de suivi de l'école inclusive (suite)

L'objectif du CDSEI est aussi d'améliorer le lien Education Nationale et médico-social (formation croisée, journée école inclusive, PAS) mais encore une fois à aucun moment le bilan qualitatif n'est fait. Une journée école inclusive a été organisée un mercredi en juin 2025 : les personnels du médico-social présent-es sur leur temps de travail s'étonnant du peu de PE présent-es sur leur temps personnel... Les formations croisées ont permis aux collègues d'échanger mais des incompréhensions demeurent : le fossé entre les objectifs des uns et la réalité dans les écoles se creusent ; la souffrance et le sentiment d'isolement des PE augmentent. La généralisation des PAS (pôle d'appui à la scolarisation) est annoncée, en lieu et place des PIAL, sans évaluation de ces derniers, ni des premiers PAS d'ailleurs.

sons financières, sachant que les établissements spécialisés mobilisent un véritable budget ?

Par ailleurs, comment ne pas relever la contradiction entre défendre d'un côté une école inclusive adaptée aux spécificités de chaque élève et imposer de l'autre des groupes dits de « besoin » ségrégatifs ou des évaluations nationales systématiques ?

La FSU défend le principe d'une inclusion raisonnée en fonction des besoins des élèves. Or certains élèves ont des besoins auxquels l'école ne pourra pas répondre de manière satisfaisante sans les plateaux techniques complets dont disposent actuellement les IME. A ce titre, les UEA (Unité d'enseignement autisme) adossée aux écoles peuvent constituer une voie intéressante.

Par contre, apprendre qu'après la transformation des ITEP en dispositif ITEP (DITEP), la transformation des

IME en dispositif IME (DIME) est en cours, n'est pas pour nous rassurer, au regard du manque de moyens adéquats qui risque une nouvelle fois d'être la règle.

Comment voir dans cette transformation (de papier) un mieux pour les élèves ? Du côté des per-



En 2024, la Cour des Comptes soulignait la souffrance des élèves, des personnels et le manque de moyens. En 2025 l'enquête de la FSU-SNUipp (67 000 réponses) montre qu'une majorité de professeurs des écoles (60%) considèrent l'inclusion scolaire comme un facteur de dégradation de leurs conditions de travail.

Les profils des élèves scolarisés à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap se diversifient, les problématiques s'aggravent. La souplesse et la réponse au plus proche des besoins de l'enfant sont évoquées mais à aucun moment n'est interrogée la réalité du terrain : effectifs parmi les plus chargés en Europe, espaces des classes et des écoles non adaptés, temps de préparation nécessaire, AESH précarisées, insuffisantes en nombre ou démunies par rapport aux besoins des élèves, financement du matériel adapté au bon vouloir des collectivités territoriales quand il n'est pas fourni par l'ARS, RASED incomplets, temps de formation largement insuffisant...

Sous couvert de bonnes intentions et de « vivre ensemble », ministre après ministre, on décide que l'école doit accueillir tous les enfants quels que soient leurs besoins. Mais ne serait-ce pas également pour des rai-

sonnels, la FSU-SNUipp alerte l'Education nationale depuis des années sur les problématiques d'une inclusion sans moyen. Le nombre de fiches Santé et Sécurité au Travail concernant les élèves à troubles du comportement ne cesse d'augmenter ; tout comme les demandes de temps partiels, de disponibilité...

Les enseignant-es mettent beaucoup d'énergie et de volonté pour accueillir et faire progresser tous les élèves. Ne pas tenir compte de leur expérience et de leurs difficultés, c'est le risque de provoquer un certain rejet de l'inclusion ! La FSU-SNUipp reste pleinement engagée pour faire entendre la voix des personnels et obtenir des avancées concrètes. Elle demande l'organisation d'états généraux de l'école inclusive.

Le chemin sera long, tant les transformations nécessaires sont profondes. Mais une chose est sûre : les réponses adaptées aux difficultés posées par l'inclusion ne viendront ni de mesures techniques isolées, ni de discours incantatoires. Elles passeront par une remise à plat des logiques comptables et une véritable écoute du terrain.



MUNICIPALES 2026 : DÉFENDRE LES ÉCOLES



Le constat est largement partagé par les personnels du premier degré : locaux vétustes, cantines industrielles, manque de places en péricolaire, ou encore pressions sur les budgets des écoles... Les élections municipales de 2026 sont l'occasion de réaffirmer que le service public ne doit pas payer le prix des restrictions budgétaires. **La FSU-SNUipp s'engage aux côtés du collectif « Nos services publics ».**

Pourquoi cela concerne directement les personnels de l'Éducation nationale ?

Le cadre de vie des élèves et les conditions de travail de PE, AESH et PsyEN dépendent étroitement des

choix politiques des communes :

- **bâti scolaire** : la charte revendique des investissements pour des bâtiments sains et adaptés aux enjeux écologiques. Combien d'écoles, véritables passoires thermiques, connaissent des étés à 35°C et des températures indignes en hiver ?

- **l'inclusion et l'égalité d'accès** : la campagne demande aux mairies de garantir l'accès aux droits « sans condition ». Cela signifie la fin des barrières administratives qui excluent certains enfants de la cantine ou du centre de loisirs.

- **les collègues territoriaux (ATSEM, agent-es d'entretien)** : la charte prône la fin de l'externalisation de

ces personnels. Cela implique des équipes stables et reconnues au sein de la communauté éducative, plutôt que le recours à des prestataires privés.

- **la restauration scolaire** : la campagne défend le respect de l'obligation du bio et du local, à l'instar de ce qui peut se faire dans certaines communes, mais aussi la fin des pénalités financières pour les familles en difficulté.

- **Un outil de lutte contre l'extrême droite** : La plateforme a été pensée comme un filtre d'incompatibilité avec les discours et les logiques de division de l'extrême droite. En exigeant l'inconditionnalité de l'accueil (notamment pour la cantine ou les centres de loisirs), elle s'oppose frontalement à la « préférence nationale » et au tri des usager-es selon leur origine ou leur situation administrative. Pour nous, personnels de l'École, c'est un point non négociable : le service public doit rester le garant de l'égalité républicaine et un espace où chaque enfant, sans exception, est accueilli dignement.

La FSU-SNUipp appelle les personnels à se saisir de cette campagne pour interpeller les candidat-es.



Obligation de réserve et discrétion professionnelle

En période d'élections, il est parfois demandé aux enseignant-es de s'abstenir de participer à « toute manifestation ou cérémonie publique » en invoquant « le devoir de réserve ». Les textes en vigueur indiquent que cette « réserve » s'applique uniquement durant le service dans le but d'assurer la neutralité de l'État en période électorale.

Le principe de laïcité et de neutralité du service public impose à tous fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter une stricte neutralité, notamment en ce qui concerne leurs opinions politiques ou religieuses. En classe, en conseil d'école, en entretien avec des parents, un-e enseignant-e, comme tout-e agent-e, doit donc respecter la neutralité qui est celle de l'État.

La liberté d'opinion des fonctionnaires est garantie par l'article L111-

1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Un-e enseignant-e a donc le droit comme tout-e citoyen-ne, d'exprimer son opinion, de participer à une manifestation publique, de signer une pétition... en dehors de ces fonctions. Cependant, il ne peut pas engager l'Éducation nationale par sa prise de position en la liant à sa fonction.

Le devoir de réserve concerne particulièrement les fonctionnaires d'autorité (DASEN, IEN, chef-fe d'établissement...). Aucun-e enseignant-e du 1^{er} degré n'est fonctionnaire d'autorité et à ce titre dispose d'un droit d'expression et d'opinion, même en période de réserve, à condition de respecter le principe de neutralité.

La discrétion professionnelle est définie par l'article L121-7 du CGFP. Elle interdit aux agent-es de révéler des informations portées à leur con-



naissance par des usager-es ou d'autres agent-es de l'État au cours de l'exercice des fonctions.

Citoyen-nés avant tout

Les enseignant-es et AESH dans l'exercice de leurs fonctions disposent donc bien, comme tout-e citoyen-ne, du droit fondamental à la liberté d'expression, sous couvert du respect de leurs obligations de discrétion professionnelle.

En dehors du service, les agent-es ont le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, signer un appel à voter...



RIS et STAGES SYNDICAUX FSU-SNUipp

Chaque agent·e, enseignant·e comme AESH, a droit tous les ans à 3x3h de réunions d'informations syndicales (récupérables sur du temps d'animation pédagogique) et à 12 jours de congé de formation syndicale.

RIS en VISIO MOUVEMENT DÉPARTEMENTAL

Mercredi 1^{er} avril 9h-12h

Mardi 21 avril 18h-21h

**INSCRIPTIONS
EN LIGNE SUR**

<https://26.snuipp.fr/>



STAGE MATERNELLE

ACTE 2

**LA RELATION
ECOLE/FAMILLE**



**LITTÉRATURE
DE JEUNESSE**



**MARDI 24 MARS
DE 9H À 17H**

MARYSE METRA

psychologue de l'enfance
et de l'adolescence

MAISON DES SYNDICATS DE VALENCE

Stage spécial Mouvement départemental

DÉBUTS DE CARRIÈRE

NEO

PES



Jeudi 2 avril 2026

à l'INSPE de Valence

Stage ouvert à
tou·te·s les collègues
en début de carrière.

Inscription avant le 2 mars.



STAGE



ÉCOLE DEHORS

Les enjeux de l'école dehors
Un stage en immersion dans la nature
Des activités péda pour enseigner dehors



**Jeudi 4 juin
Peyrus**

Inscriptions avant le 04/05 auprès de votre IEN
et de la FSU-SNUipp26

BULLETIN D'ADHÉSION 2025 - 2026

FSU-SNUipp 26

Maison des Syndicats
17, rue Georges Bizet
26000 VALENCE
04 75 56 77 77
snu26@snuipp.fr



Se syndiquer

est aussi un acte de solidarité !
Une démarche individuelle au service du collectif.

Je me syndique à la FSU-SNUipp 26 afin de contribuer :

- à la défense des intérêts des personnels actifs et retraités,
- au développement du service public d'éducation,
- au maintien de l'unité de la profession dans un syndicat, unitaire, pluraliste et démocratique appartenant à la FSU (Fédération Syndicale Unitaire).
La FSU-SNUipp Drôme pourra utiliser les renseignements ci-contre pour m'adresser les publications départementales et nationales.

Je demande à la FSU-SNUipp de la Drôme de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière, auxquels il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans les fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06/01/78. Je peux annuler cette autorisation ou exercer mon droit d'accès en m'adressant à la section. Toute adhésion vaut pour l'année en cours.

Date :/...../.....
Signature :

NOM : Nom de naissance:

Prénom : Date de naissance :/...../.....

Tél fixe : Tél portable:

Courriel personnel :

Adresse personnelle :

Ecole / établissement :

Ville : Date de titularisation :/...../.....

Poste : Adjoint-e Directeur-trice Enseigne en ASH TR TRS
 Etudiant-e P.E. Stagiaire (PES) PsyEN / maître spécialisé CPC

Corps : Prof d'école Institutrice AESH Retraité-e

Situation administrative : Temps partiel :% Congé parental
 En disponibilité En congé formation CLD, CLM

Échelon : classe normale / hors classe / classe exceptionnelle
Montant de la cotisation (voir ci-dessous) : euros

Je souhaite recevoir la presse uniquement en numérique

Mode de paiement

Le paiement en ligne sur <https://adherer.snuipp.fr/26>

Le paiement par chèque (de 1 à 6) à l'ordre du SNUipp-FSU 26. Les chèques sont encaissés en début de chaque mois, jusqu'en juillet. **Nombre de chèques :**

Le paiement par prélèvements fractionnés (de 1 à 6 fois), effectués le 6 de chaque mois de novembre à avril. Remplir et signer le formulaire « mandat SEPA ». Joindre un RIB. **Le prélèvement sera reconduit sauf demande express de votre part. Nombre de prélèvements :**

GRILLE DE COTISATIONS 2025 - 2026

Montant des cotisations en euros * cotisation après déduction fiscale			
Échelon	Classe normale	Hors classe	Classe exception.
1	96 (32)*		234 (78)*
2	123 (41)*	207 (69)*	246 (82)*
3	129 (43)*	222 (74)*	264 (88)*
4	147 (49)*	240 (80)*	276 (92)*
5	156 (52)*	255 (85)*	297 (99)*
6	162 (54)*	270 (90)*	309 (103)*
7	168 (56)*	273 (91)*	324 (108)*
8	183 (61)*		
9	195 (65)*		
10	210 (70)*		
11	225 (75)*		



Situations particulières

AESH = 30€ (10€)*

Retraité-e = 99€ (33€)*

PES = 96€ (32€)*

M1/M2 = 30€ (10€)*

PE Contractuels = 60€ (20€)*

Disponibilité, congé parental, CLM... = 96€ (1)

Temps partiels = Cotisation au prorata de la quotité (1)

Non-imposable = 2/3 de la cotisation (avec avis de non-imposition) (1)

(1) : minimum 96€ = montant reversé par cotisation au syndicat national.

Autres fonctions : suppléments de cotisations

Classe unique : + 3€

Direction ≥ 10 classes : + 15€

Direction 2 à 4 classes : + 5€

Enseignant-e en REP ou REP+ : + 5€

Direction 5 à 9 classes : + 10€

PE SEGPA/ULIS collège - CPC/PEMF : +5€

2/3 de la cotisation syndicale (66%) est remboursée en crédit d'impôt (y compris pour les non-imposables)