



# ACADÉMIE DE REIMS SNES-FSU

BULLETIN DU SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS DE SECOND DEGRÉ

n°28 juin 2026

*« A force de sacrifier l'essentiel à l'urgence, on finit par oublier l'urgence de l'essentiel. »*

*La méthode : éthique - Edgar Morin- 2004*

## ÉDITO

En cette fin d'année scolaire, l'actualité internationale et nationale nous amène à faire le lien avec nos mandats sur les services publics, les conditions de travail, les salaires, le modèle social, la transition écologique... En effet l'année scolaire 2026/27 ne doit pas être une année de pause et de résignation en attendant les élections présidentielles et législatives. Le SNES-FSU ne se résout pas à faire le dos rond en attendant des jours meilleurs.

Dernièrement, le SNES-FSU a soutenu et participé aux cortèges du 1er mai comme le jour des travailleuses et travailleurs, symbole des luttes passées et en cours.

La montée de l'extrême droite à l'échelle mondiale, en Europe et en France menace le droit international, les droits sociaux, environnementaux, et les libertés fondamentales, tout en favorisant les inégalités et les discriminations. Les enseignant·es que nous sommes avons le devoir de nous mobiliser pour défendre la solidarité internationale, la paix, la justice sociale et les services publics. En

opposition à l'« économie de guerre » et aux politiques de régression sociale, il nous faut continuer l'action et la lutte pour plus de démocratie, d'égalité, de justice sociale et de droits pour tous·tes.

Avec la FSU, nous devons continuer à demander la taxation des super-profits et réclamer une meilleure et plus juste répartition des richesses.

Si le système éducatif tient, c'est grâce à l'engagement des personnels, à la solidarité des

## SOMMAIRE

|   |       |
|---|-------|
| Édito.....  | p.1-2 |
| « Collèges en progrès » : où en est-on ?.....   | p.2-3 |
| Allez hop, un de plus !.....  | p.3   |
| « Percevoir l'égalité »: Une copie à revoir.....  | p.4-5 |
| nouvelles de nos échanges avec le rectorat ...  | p.6   |
| Du côté de la Santé mentale, encore et toujours...                                      | p.6-7 |
| Non-TITULAIRES Sous le vernis de la<br>"bienveillance", la réalité brute du terrain.... | p.7   |
| Nos coups de coeur culture.....   | p.8   |

équipes et à une culture professionnelle marquée par les valeurs du service public. Nous défendons une véritable école pour tous, avec des personnels formés et reconnus. Nous nous battons, à tous les échelons, pour porter les revendications salariales et améliorer les conditions de travail. Nous sommes présents au quotidien pour aider, conseiller les collègues et les informer.

Profitons du repos estival pour reprendre des forces !

**BONNE FIN D'ANNÉE ET BONNES VACANCES À TOUTES ET TOUS !**

Annie Bécret  
Secrétaire Académique



## « COLLÈGES EN PROGRÈS » DANS L'ACADÉMIE : OÙ EN EST-ON ?

Le dispositif est en marche dans l'académie et les collègues de ces 19 collèges ont eu une ou plusieurs demi-journées ou journées banalisées avec pour la plupart présence d'IA-IPR, voire d'un e DASEN.

Les thématiques abordées sont souvent redondantes : climat scolaire, pratiques pédagogiques et évaluations, la justice scolaire, la maîtrise de la langue, le co-éducation, posture de l'élève et environnement de l'apprentissage, l'engagement de l'élève, l'enseignement explicite, métacognition et feed backs, les rituels pédagogiques, etc.

Dans plusieurs établissements, il a été demandé de remplir de multiples tableaux afin de faire un diagnostic et de rechercher des solutions. Des indicateurs ont été présentés pour être ensuite utilisés pour le suivi des « progrès » : résultats (voire copies) de DNB, évaluations nationales, chiffres clés du CDI, taux de passage en Seconde GT, nombre d'internes, nombre de retards, etc.

Le ressenti de la majorité des collègues est d'être mis sous surveillance et d'être tenus pour responsables de l'échec de certains élèves (sans prendre en compte leur situation sociale et économique) car on ne saurait pas faire réussir les élèves et que l'on va nous donner les « bonnes pratiques ». Le seul objectif d'améliorer les résultats des élèves aux évaluations standardisées et aux DNB (mais sans améliorer les conditions d'apprentissage !) : le « Teach to the test », la répétition et l'entraînement avec des exercices normés, l'enseignement des « savoirs fondamentaux » réduits à des compétences peu ambitieuses risquent de remplacer peu à peu la

formation de citoyens dotés d'un esprit critique et d'une culture riche et diversifiée.

Le constat est pratiquement unanime : on demande une nouvelle fois aux enseignants de faire mieux avec autant, voire moins de moyens. Ce dispositif est perçu comme chronophage et inutile (puisque sans moyens humains et financiers, la situation ne pourra pas s'améliorer). De plus, certains collègues ont déjà eu ce type de réunions lors des rédactions de projets d'établissement ou d'audit de leur établissement. Ils et elles ont alors l'impression de recommencer les mêmes tâches sans qu'elles ne soient entendues et utiles.

La lassitude du changement permanent (encore un dispositif qui disparaîtra avec le ou la prochain e ministre !), la remise en cause permanente de notre professionnalisme, les injonctions contradictoires, la charge de travail croissante, le flicage, le management autoritaire provoquent l'épuisement de beaucoup de professeur es. En effet, le ministère poursuit ses offensives contre la liberté pédagogique : à peine les groupes de niveau rendus facultatifs, le plan « 800 collèges » amorce une réforme de fond visant les pratiques professionnelles. Les collèges sélectionnés pour leurs faibles résultats vont se trouver sous la coupe des Conseils académiques des savoirs fondamentaux avec de nombreuses formations et visites fréquentes des corps d'inspection.

C'est un tout autre projet que le SNES-FSU porte pour le second degré dont l'objectif ne se limite pas à apprendre à lire, écrire et compter pour garantir une future employabilité mais, bien au contraire, à permettre l'émancipation par les savoirs

de tous et toutes les élèves dans le cadre d'une École pour toutes et tous, laïque, gratuite et réellement inclusive. Les élèves à besoins éducatifs particuliers doivent être accompagnés autant que nécessaire. Leur proportion ayant augmenté dans les classes, cela nécessite une diminution d'effectif élèves drastique.

**LE SNES-FSU DEMANDE DONC QU'IL N'Y AIT PAS PLUS DE 20 ÉLÈVES PAR CLASSE ET 16 EN ÉDUCATION PRIORITAIRE ET DES ÉQUIPES PLURI-PROFESSIONNELLES COMPLÈTES DANS UN BÂTI SCOLAIRE QUI**

**SOIT AU MOINS ENTRETENU CORRECTEMENT ET MIEUX ISOLÉ D'UN POINT DE VUE THERMIQUE. DANS CES CONDITIONS, LES PROFESSEUR·ES AURONT DAVANTAGE DE TEMPS POUR ÉTAYER LES ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ EN CLASSE. C'EST POURQUOI, IL FAUT SE SAISIR DE LA BAISSÉ DÉMOGRAPHIQUE POUR PARVENIR À METTRE EN OEUVRE CES MEILLEURS CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT : MAINTENANT !**

Myriam Ranaivoson  
Secrétaire académique

## ALLEZ HOP, UN DE PLUS !

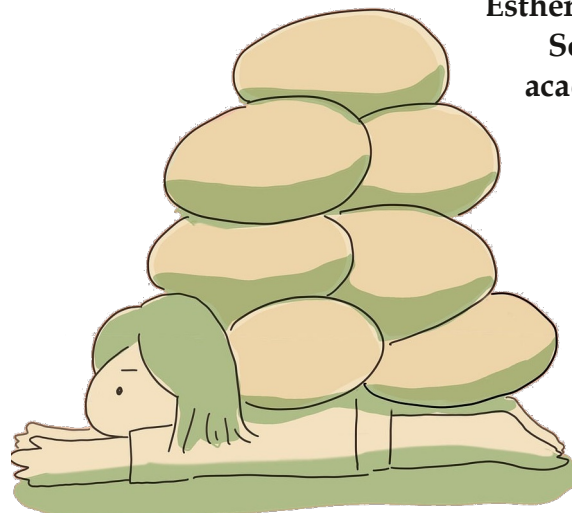
Et non, il ne s'agit pas de foot, ce serait plus agréable, même si ce bulletin paraîtra pendant la coupe du monde de football, mais encore d'un nouveau truc qui vient d'en haut et que les collègues dans les établissements scolaires vont devoir gérer... ou pas d'ailleurs : L'EDUCFI (Éducation économique, budgétaire et financière). STOP aux machins qui semblent considérer que le rôle de l'école, c'est de tout faire ! Donc, il va falloir caser ce nouveau bidule entre les autres : PSC1, PIX, ASSR, Evalang, classe défense, le plan avenir, des certifications, passeports ou autre, encore et toujours, j'en passe et de meilleures... Mais quand fait-on cela ? Qui ? Sur quel créneau ? A la place de quoi ? Avec quel budget ? Ironie par rapport au sujet de l'article ! Au collège, pas de professeur·es de SES ou d'Économie et gestion, et en plus comme il n'y a pas d'heures spécifiques, autant aller chercher des volontaires. Donc, pour attirer plus facilement les foules, il suffit de donner un kit prêt à l'emploi ! Rien à préparer ! La Banque de France fournit toutes les ressources, des vidéos sur lumni, et hop, le cours est fait ! Quel enseignant responsable sur le terrain fait et croit cela ?

Mais on en a marre qu'on nous prenne des heures d'enseignements disciplinaires quand on est recruté pour enseigner une discipline et que les horaires sont sans cesse rognés depuis des années (quelle discipline n'en a pas perdus ?), que les programmes ne sont pas en adéquation avec ces horaires et qu'on aimerait, accessoirement, avoir du temps pour travailler avec nos élèves sur des notions (Tiens ! La maîtrise de la langue au hasard) qui en demandent beaucoup. A tout vouloir faire, à considérer que le saupoudrage (et non « saupoudrage » comme le disent mes élèves)

est important, ne sommes-nous pas devenus une éducation tik tok ? On zappe, on passe d'un dispositif à un autre... Les mauvais esprits diront que c'est le cas des ministres de l'Éducation Nationale ces dernières années !

Le SNES-FSU rappelle que les enseignants sont cadres de catégorie A, concepteurs de leur enseignement et que faire passer la pilule d'un énième dispositif en fournissant un « clés en main » est une nouvelle marque de déqualification et de mépris envers notre métier ! Aucune matière spécifique n'a à être responsable de ce dispositif, puisqu'il n'y en a aucune comme indiqué dans la FAQ d'Eduscol : « L'EDUCFI ne nécessite pas de compétences professionnelles spécifiques ». D'ailleurs, nous saluerons l'inventivité des concepteurs qui proposent des situations d'apprentissage pour toutes les matières, c'est merveilleux ! Par ailleurs, si ce dispositif revient aux professeurs principaux, nous rappelons que c'est une tâche qu'on ne peut vous imposer... et qu'on ne peut vous imposer à la lettre ce que vous devez dire pendant vos heures, chacun est libre d'exercer sa liberté pédagogique.

Esther Jobertie  
Secrétaire  
académique



## **« PERCEVOIR L'ÉGALITÉ » : UNE COPIE À REVOIR...**

Comme chaque année, le ministère a envoyé une enquête auprès des personnels concernant « l'égalité et la diversité » au sein de l'E.N.. Cette démarche s'inscrit dans l'une des timides mesures du plan national à l'égalité professionnelle pour la mise en place et l'application duquel les militants de la F.S.U. se battent depuis des années, forçant l'administration à assumer ses devoirs et ses responsabilités.

### **«Percevoir» l'égalité : une méthodologie problématique**

Dès le titre de l'enquête, on est en droit de s'interroger sur ses visées et sa future utilisation : s'agit-il de comprendre les besoins du terrain ou de garder des œillères ? L'introduction ne nous éclaire guère. Quand on commence par employer le terme « perception » de l'égalité au sein de notre ministère, on peut déjà suspecter une opération de communication vide, une petite case à cocher dans l'agenda national... En effet évaluer une perception de discriminations ce n'est pas identifier concrètement et précisément les réalités de terrain.

Par exemple toute une série de situations de sexisme ordinaire sont évoquées dans le questionnaire, mais qu'en faire ? Sans formation aux formes de sexisme bienveillant ou hostile, qui s'exerce, des agentes victimes se penseront victimes en tant qu'individu et non en tant que femme, comme si bien souligné par le ministère dans sa question (si vous vous identifiez en tant que femme au début du questionnaire). On peut continuer avec une demande de classement de différents sujets associés à l'égalité - façon assez pertinente de cibler les priorités de formation ou les besoins des agents- mais les notions proposées sont floues et redondantes. Quelle(s) différence(s) entre « sexisme », « discrimination » et « harcèlement » ? Même les gens sensibilisés sur le sujet ont été déstabilisés ! Si l'on n'est pas formé à reconnaître les violences et les discriminations dans toutes leurs formes et leurs déclinaisons, parfois subtiles, on est bien souvent aveugle aux réalités de ces violences et à leur caractère systémique. Or, soyons clairs, seuls quelques rares élus sont réellement formés à ces mécanismes et à ces réalités dans notre ministère. On pourra nous répondre qu'il est intéressant de faire un état des lieux de l'état d'esprit des collègues, certes, mais pas n'importe comment...

Plus aberrant encore, lorsque vient le temps de demander l'avis des agent es sur les améliorations souhaitées, il y a une absence totale de différenciation. Demander aux agents privilégiés de fait et aux agentes, déjà discriminées dans leur quotidien, de se prononcer au même titre sur les priorités à aborder dans le domaine de l'égalité professionnelle paraît aberrant. Quelle légitimité pour les hommes de se prononcer sans biais sur « la santé des femmes » comme priorité ou non ? La notion de « différenciation » est pourtant cruciale dans tous nos entretiens de carrière... Bref. Passons.

### **Des formulations invisibilisant les violences**

L'enquête commence par un retour sur l'action du ministère qui, dans son hybris, nous laisse même la possibilité de répondre qu'il « en fait trop » en termes d'égalité. Peut-on vraiment en faire trop sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans des corps aussi féminisés que ceux de l'E.N. ? Doit-on rappeler qu'une femme sur 3 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ou qu'une sur deux adopte des stratégies de contournement du sexisme qui affectent négativement son activité professionnelle ?

En outre, l'évocation de la « perception » des écarts de rémunération étonne. Pourquoi demander aux agents leur perception sur des disparités qui sont documentées dans les données produites par le ministère, parfaitement au courant de ces différences (10 % environ dans le second degré en moyenne avec des écarts qui ne vont que se creuser jusqu'à la retraite). Si les collègues ne les perçoivent pas- parce qu'ils n'ont pas le temps d'éplucher le R.S.U. académique ou qu'ils ont en tête cette idée reçue tenace que l'écart salarial entre les femmes et les hommes n'existe pas dans le public-, le ministère s'autorisera-t-il à ne pas le traiter ?

### **Un moyen de communiquer sur les dispositifs existants**

Les diverses questions sur la place de la parentalité dans le parcours professionnel et l'impact du temps partiel sont pertinentes et amènent plus d'objectivité dans la démarche. Leur lecture viendra sans doute légitimer de façon bienvenue les agent es face aux difficultés-

nombreuses- qu'elles et ils rencontrent dans l'équilibre si difficile dans nos métiers entre vie professionnelle et vie privée et soutenir nos revendications. L'évocation des dispositifs existants est d'ailleurs bienvenue. Après l'abord des difficultés, elle constitue un moyen d'attirer l'attention des agents sur les actions mises en œuvre et les quelques dispositifs en place pour les conseiller, les aider et les accompagner. Cela sera sans doute l'occasion de confirmer leur peu de visibilité et le rôle crucial des représentant·es des personnels dans leur communication aux agent·es, ce que nous pouvons confirmer en répondant au questionnaire. Par ailleurs la mise en valeur du dispositif de signalement des V.D.H.A. dans une question à part est cruciale et à saluer.

### Une expérience biaisée et sous-estimée

Pour la deuxième partie de l'enquête sur la discrimination en matière de « diversité », on regrette que toutes les formes de discriminations soient regroupées, comme traitées « à la va-vite », comme si chacune d'elle ne méritait pas un traitement spécifique à la hauteur des enjeux pour les personnels. Soulignons cependant que la liste des différentes discriminations évoquées est assez complète et peut attirer l'attention des personnels sur des violences souvent invisibilisées comme la grossophobie.

Cependant l'usage euphémisant de l'expression « ni plus ni moins » pour éviter le terme « autant » dans la comparaison avec le secteur privé et les autres ministères, non seulement minimise l'aspect systématique des violences et leur ampleur, mais encore une fois peut se voir comme teintée de la cécité (volontaire) d'une institution qui semble encore questionner l'existence même de discriminations en son sein. Au vu de l'ampleur des phénomènes : est-ce bien raisonnable ?! Cherche-t-on à constater que les personnels ne sont pas ou peu formés aux discriminations ou considère-t-on notre Ministère comme une sorte d'éco-système bienveillant sans aucun ancrage dans la société dans laquelle vivent ses personnels et les usagers ? Est-on en compétition pour savoir qui est le plus à plaindre entre les

différents secteurs et ministères ?

L'usage de l'enquête permettra de mesurer le degré d'irresponsabilité face à la montée des discours racistes, masculinistes, homophobes, transphobes, etc. chez les plus jeunes surtout, mais pas seulement... (voir le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité)

### Parlez de votre expérience, mais pas trop...

Enfin, les questions sur l'expérience des discriminations par les agents se limitent aux seuls 12 derniers mois. Si l'on peut comprendre que le ministère ne souhaite pas reprendre en compte les mêmes faits dans ses statistiques, une victime (nous incluons les témoins de violences par ce terme) ne cesse pas d'être victime au bout de 12 mois... Certaines mettent des années à conscientiser, à se confier, à parler. Plusieurs questions étaient évidemment nécessaires sur ce point particulier. Le but est la prise en compte de l'immédiat et de l'urgence, mais aussi de l'ampleur des blessures dans le corps de métier, de la nécessité d'une prise en compte sur le long terme des victimes ainsi que leur réparation. L'impact sur les collectifs de travail est tout à fait négligé.

### Pour conclure : un outil très imparfait à se réapproprier

Comme toutes les enquêtes ministérielles, celle-ci est donc à manier avec prudence. Plusieurs questions peuvent servir à interpeller sur la multiplicité des discriminations, l'inaction du ministère et le rôle des représentants du personnel dans la lutte pour informer les personnels et défendre leurs droits. Mais concluons par une proposition un peu « folle » : et si l'égalité devenait une « grande cause » et que tous les personnels étaient formés par l'institution avant d'enquêter sur leur perception. Et si l'E.N. se faisait un devoir d'offrir les lunettes du genre et de l'intersectionnalité à ses agent·es avant de leur demander leur « perception » et en passant de prendre en charge un public avec lequel il interagit et qu'il forme...

Angéline Vaillon

Membre de la CA Académique



ENGAGÉ-ES POUR LES  
DROITS DES FEMMES



## NOUVELLES DE NOS ÉCHANGES AVEC LE RECTORAT

Retrouvez sur notre site académique les derniers comptes rendus de ces discussions et notamment :

- La CAPA sur les refus de congés de formation qui a montré que très peu de collègues font appel à ce système à cause en partie de la perte financière mais aussi de l'ignorance pour les collègues du dispositif qui nécessitait plusieurs années avant de pouvoir en bénéficier alors qu'aujourd'hui plus de 20 % du budget alloué n'est pas utilisé,

- La CAPA sur les refus de temps partiel qui a mis en évidence le changement de politique du rectorat. En effet celui-ci refusait beaucoup de temps partiel ces deux dernières années (pour de prétendues nécessités de service) mais cette année ils sont revenus à de meilleures dispositions car sur les 199 demandes il y a eu 19 refus et les 3 collègues qui ont fait un recours gracieux l'ont finalement obtenu.

- Sur la classe exceptionnelle, les avis des supérieurs hiérarchiques devaient être consultables à partir du 19 mai mais ils ont pris des semaines de

retard et certaines disciplines n'étaient toujours pas consultables début juin. Pensez à les consulter avant la fin de l'année scolaire pour connaître les avis donnés afin de faire pression sur les évaluateurs l'an prochain.

- Sur les ruptures conventionnelles nous attendons du rectorat une nouvelle circulaire qui ne sortira peut-être pas. Néanmoins nous savons qu'ils étudient actuellement les demandes que les collègues ont pu déposer sans être sûr d'avoir le budget pour. Lors du CSA A du 10 juin le sujet sera abordé : vous pouvez consulter le compte rendu disponible sur notre site (que nous n'avons pas au bouclage de ce bulletin).

Olivier Lefort  
Secrétaire  
Académique



À vos côtés,

pour gagner.

## DU CÔTÉ DE LA SANTÉ MENTALE, ENCORE ET TOUJOURS...

3 temps forts viennent de marquer cette grande cause nationale :

- la recherche de formateurs en santé mentale. Cette recherche a rencontré peu de succès auprès de nos collègues car les PsyEN n'ont pas accès au titre de Formateur Académique. On peut également y voir une volonté de ne pas s'impliquer dans la santé mentale telle qu'elle est présentée suite aux Assises.

- la convocation de tout le personnel "Médico-social" (il vaudrait mieux préciser car les psy ne sont pas des médico social), à une visio de 2h le mardi 7 avril afin de nous présenter des séances d'intervention en classe. Au plus fort de la séance il y a eu 250 connexions simultanées ce qui représentent 250 collègues au moins qui ont du surseoir aux activités programmées à leur agenda.

- Un courrier de Monsieur le Recteur a d'ailleurs livré le contenu de cette formation : apprendre aux élèves de 4ème et de 2nde (GT/ pro?) à utiliser les CPS (compétences psycho-sociales) pour être en "bonne" santé mentale. Formation imposée aux contenus déjà écrits et dont les séances doivent être mises en place d'ici à la fin de l'année scolaire.

L'académie de Reims est en pointe lorsqu'il s'agit de déployer des mesures issues des Assises de la santé scolaire tenues en mai 2025.

La mesure concernée est : "Généraliser le déploiement d'un module de sensibilisation auprès des lycéens et expérimenter son déploiement auprès des collégiens".

Le module L'AIDER permet aux élèves d'apprendre à mieux repérer et aider leurs camarades en souffrance...

Cela fait suite à l'initiation à l'empathie mise en place dans le primaire.

Ce module a été expérimenté, avant 2019, auprès d'étudiants dans des établissements volontaires de l'académie de Lille. Ces kits sont téléchargeables sur le site eduscol.

C'est oublier que TOUS les Psychologues, y compris de l'Education nationale, ont la liberté de choisir les outils avec lesquels ils souhaitent travailler.

C'est oublier leurs missions, qui sont toutes prioritaires

C'est oublier qu'en mai ils sont occupés à

accompagner les élèves et leurs familles, ainsi que les équipes en établissements, dans les différents dossiers pour l'an prochain

C'est oublier les charges de travail des infirmières et des assistant-e-s de service social... L'une de ces dernières a évoqué que travaillant en secteur elle a 40 séances à animer. Facile jusqu'en juin...

Le SNES-FSU se positionne contre ces séances, tout comme il s'est positionné contre la création des postes de CT en santé mentale qui se sont faits à moyens constants et n'ont servi qu'à réduire encore plus les effectifs des PsyEn.

Le SNES-FSU se positionne contre l'inclusion des PsyEn au sein des personnels médico-sociaux. D'ailleurs cela n'est tout simplement pas prévu par

le Code de l'Education

Le SNES-FSU demande la création d'un Service local de Psychologie scolaire. Cela permettrait de reconnaître les PsyEn EDA (1er degré) et EDO (2nd degré) dans leurs qualifications, compétences et missions. Cela permettrait également de pouvoir véritablement travailler ensemble, pour le plus grand bénéfice des élèves

Le SNES-FSU demande à ce que les PsyEn puissent accéder à la formation du CAFFA (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Formateurs Académiques), avec toutes les prérogatives qui y sont attachées (indemnités, temps dédié...).

Sylvie Larzillière  
membre du bureau académique

## CCP NON-TITULAIRES DU 30 MARS 2026 SOUS LE VERNIS DE LA "BIENVEILLANCE", LA RÉALITÉ BRUTE DU TERRAIN...

Lors de la CCP du 30 mars 2026, l'administration a livré une performance de communication bien huilée. À chaque alerte de la FSU sur la dégradation des conditions de travail des personnels non-titulaires, la réponse est la même : un long plaidoyer sur la "bienveillance" institutionnelle. Mais derrière les mots, les faits sont têtus.

**L'asphyxie par la route** : La FSU a dénoncé l'aberration de la nouvelle carte des zones de remplacement (ZDR), réduite à 9 secteurs. En fusionnant par exemple, des territoires comme **Revin-Charleville** ou **Chaumont-Langres**, le Rectorat transforme le trajet en obstacle insurmontable. Pour l'administration, c'est une "optimisation", pour les collègues, c'est un transfert de charges sur leur propre salaire et leur santé. Face à notre demande de plafonnement à 60 km ou une heure de route pour se rendre sur le lieu de travail, ce qui est déjà beaucoup, le silence fut total !

Mutisme également sur nos autres demandes :

- **Garantie de rémunération** par l'attribution systématique d'un temps plein et d'une priorité aux "berceaux de proximité",

- **Une juste prise en charge des frais de déplacement** en appliquant sans restriction le décret de 2006 et l'octroi d'une prime de carburant exceptionnelle face à l'explosion des coûts,

- **Respect du temps de vie** en groupant des heures afin d'éviter les déplacements longs pour un

service réduit, accompagné d'un accès prioritaire aux logements de fonction vacants pour les missions éloignées

- **Droit de retrait financier** avec la possibilité de refuser une affectation lorsque le reste à charge (carburant et entretien) rend le travail "déficitaire" pour l'agent.

### Greta : Le naufrage du dialogue social

Le dossier Greta a cristallisé les tensions. La FSU a dénoncé l'opacité des décisions en évoquant les séries de non-renouvellements de CDD sans consultation des représentants des personnels ni débat au CA ainsi que les fortes pressions sur certains collègues pour obtenir des ruptures conventionnelles s'apparentant à des licenciements déguisés et ce, à moindre frais.

Alors que nous demandions de la transparence, le spectacle fut désolant : le président du Greta, juge et partie en séance, a vu sa gestion "bienveillante" soutenue par le SGEN-CFDT, en décalage complet avec la souffrance des personnels. Pour la FSU, l'accompagnement "humain" de la direction, vanté par le SGEN-CFDT est une insulte aux collègues sous pression.

**LA FSU EXIGE DES ACTES, PAS DES DISCOURS.** Nous ne laisserons pas la communication rectorale masquer l'échec d'une gestion humaine à la dérive.

**Les commissaires CCP Non-Titulaires FSU**

## NOS COUPS DE COEUR CULTURE POUR CÉLÉBRER LES LUTTES PASSÉES ET À VENIR

### *Attensité! manifeste du mouvement de libération de l'attention collectif - 2026 - la Découverte*

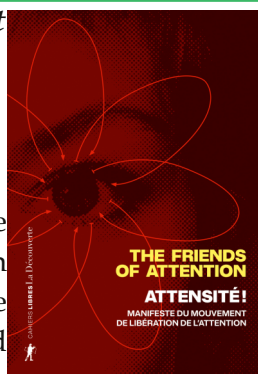
#### NOTRE ATTENTION EST EN CRISE

Tout le monde le constate, tout le monde le ressent. Au lieu de s'en plaindre, un collectif transnational, The Friends of Attention, entreprend d'organiser la résistance contre la fracturation attentionnelle

#### RÉSISTER COMMENT ?

Collectivement, en développant des formes communes d'activisme attentionnel. Cela passe par des pratiques d'étude, par la constitution de " sanctuaires attentionnels ", par le montage de larges coalitions pour défendre et expérimenter les forces collectives de l'ATTENSITÉ.

Ce livre est le manifeste de ce mouvement émergent. Il appelle à davantage qu'une simple lecture. Accompagné de manuels d'activation collective, il fraie des façons concrètes de rejoindre un mouvement mondial de lutte contre l'exploitation et pour la libération de l'attention.



### *Service public ou barbarie* Arnaud Bontemps - 2026 - la Découverte

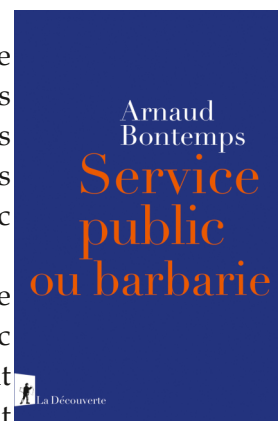
Quelle est cette nouvelle barbarie qui se déchaîne dans le monde ? Partout, les gouvernements autoritaires taillent dans le service public et sapent la démocratie.

Prisonnière du mythe de l'"âge d'or", l'idée de service public semble épuisée. On aurait tout dit, tout essayé. Et si c'était

l'inverse ? Et si le service public constituait une réponse majeure aux crises écologique, démocratique et sociale de notre siècle ?

Depuis l'intérieur de l'État, Arnaud Bontemps analyse la dérive austéritaire et bureaucratique en cours. Il montre que le service public incarne un véritable projet de société.

Croisant luttes collectives, sciences sociales et expérience des institutions, ce livre-manifeste appelle à un triple renversement : **sortir de l'obéissance, répondre aux besoins, rendre le pouvoir aux citoyens.**



### *Soixante-dix fantômes*

#### Nathalie Quintane - 2025 - la fabrique

Qu'est-ce qu'une expérience fasciste ordinaire ? Qu'est-ce qu'un flash fasciste dans une vie normale ? Un détail, un mot, un geste, dont vous avez brutalement la certitude que c'est ça, que, cette fois-ci, vous n'interprétez pas, ce n'est pas de la parano, c'est pour de bon, pour de vrai. Vous voilà saisi.e. C'est ce saisissement, et ce qui l'a provoqué, que décrivent les courts textes de Soixante-dix fantômes. Parfois, une sortie possible s'ouvre...



### *Edgar Morin : avec lui meurt le siècle des intellectuels*

#### Podcast France Culture - Juin 2026

Il s'est éteint vendredi 29 mai dernier. Edgar Morin avait 104 ans. Résistant, sociologue du temps présent, philosophe de la complexité, il aura traversé le siècle sans jamais se laisser enfermer dans une discipline, une école ou un camp. Que représente sa disparition dans l'histoire des idées ?

