

Audience Rectorat lundi 9 février 2026

M. Bruno Martin, secrétaire général et Mme Anne Acloque DRH

Début de l'audience 17h45 (au lieu de 17h30)

Merci pour ce rendez-vous. Nous regrettons cependant l'absence de M. le Recteur.

M. le Recteur a un agenda très chargé.

Point 1er degré :

M. Tournel notre représentant 1^{er} degré n'a malheureusement pas pu se rendre disponible.

Il tient à remercier les Dsden de l'académie et notamment la Dsden du 13, et son Dasen, M. Bessol, et ses services, qui travaillent sans relâche pour trouver des solutions à des situations inextricables. Souhaite pointer quelques questions :

- la **baisse des effectifs** des enseignants au motif de la baisse démographique ne tient aucun compte des réalités de terrain. Les enfants de plus en plus difficiles et ou en situation de handicap, avec des parents toujours plus vindicatifs, dans des locaux de plus en plus en état de délabrement, réunionites aigues et la paperasse administrative épuisent nos collègues parfois obligés de s'arrêter pour burn out. L'accompagnement, les vagues incantations au bien-être ne suffisent pas. Il faut alléger la charge de travail des enseignants afin de les soulager, les soutenir, leur apporter des solutions rapides, pérennes et structurelles. Dans ce contexte, l'évocation de la remise en cause de la semaine de 4 jours n'est pas bienvenue.

On a perdu 4 000 élèves en 2025 et 4 600 en 2026. Depuis 2019, c'est l'équivalent du nombre d'élèves d'un département comme les Hautes Alpes. Notre P/E est de 6 et même de 6,02 dans les Bouches du Rhône (contre 6,14 au niveau national). On n'a perdu que 36 emplois contre 278 qu'on aurait dû perdre si le nombre de postes supprimés avait été proportionnel à la baisse des effectifs élèves.

-**l'inclusion** entraîne des situations explosives dans les classes. Nous y reviendrons. Là encore, au regard de la situation dans la quasi-totalité des écoles, c'est une ULISS dans chaque école et une armée d'éducateurs et de personnels médicaux sociaux qu'il faudrait. Difficile d'y croire quand on cherche aujourd'hui les médecins, les psychologues scolaires, les enseignants spécialisés,... qu'on a réduit comme peau de chagrin. On y reviendra tout à l'heure dans un point sur l'inclusion (en fait on n'a pas eu le temps).

- problèmes **des directeurs et directrices** qui croulent sous des injonctions contradictoires, des enquêtes trop souvent hors sol et inutiles, la pression de la hiérarchie avec les évaluations d'école, les évaluations de directeurs, l'analyse des évaluations nationales, les réunions sur le temps méridien ou le mercredi matin (à quand le week-end ?), la pression des parents d'élèves, les états d'âme des enseignants, les mairies parfois aux abonnés absents,..... Pour faire court, comme pour l'inclusion, on leur a donné l'autorité fonctionnelle sans moyen, sans statut ! On arrive au bout de leur patience, de leur résilience ! De leur aveu lors de nos visites d'écoles, ils ne vont pas tarder à craquer ! Nous

demandons, à défaut d'un statut qui divise le corps enseignant, une revalorisation salariale digne de ce nom, davantage de décharges encore, une aide administrative à plein temps. Mais là encore, on va nous rétorquer le manque de moyens ! Sur ce sujet, nous pensons que c'est une question de priorité, d'organisation et de réorganisation des services pour gagner en efficacité. On a trouvé de l'argent pour frapper des pièces de deux euros pour les JO. Mais tout est question de priorité.

Pour les directeurs d'école, on applique les textes nationaux.

2D degré

- Nous commencerons notre propos par notre attachement au **pluralisme syndical**. Nous souhaitons porter à votre attention les obstacles que nous rencontrons à l'affichage et à la distribution d'informations syndicales. Y compris dans de grands lycées de Marseille (très politisés certes), nous constatons trop souvent qu'aucun emplacement n'est disponible ou très difficile d'accès (il faut escalader des photocopieuses au lycée Montgrand) ou que nos documents sont systématiquement arrachés (lycée Simone Veil, Collège Versailles, Joséphine Baker). Nos demandes de panneaux syndicaux fermés restent souvent sans réponse. Nous vous serions reconnaissants, en particulier à l'approche des élections, de rappeler aux chefs d'établissement leur responsabilité dans le maintien d'un climat démocratique serein par le respect des textes en vigueur et notamment l'article 8 du décret 82-447 modifié que je cite ici : « (ces panneaux) doivent être de dimensions suffisantes et dotées de portes vitrées et grillagées et munies de serrures ».

On prend note.

- **Formation continue.** Nous rappelons qu'elle est un droit. Ce droit est écorné de toutes les façons possibles : formation en dehors des heures de service (mercredi et vacances scolaires) ce qui pénalise particulièrement les femmes, et récemment annulation d'un nombre très important de formations faute de budget. Ces annulations sont particulièrement démotivantes aussi bien pour les formateurs que pour les personnels alors qu'on entend partout que la formation continue des enseignants est une priorité du Ministère. Donc seuls les « formations inéluctables » (on notera le choix étonnant du terme « inéluctable », la formation serait-elle en fait considérée par notre institution comme un phénomène à éviter autant que possible ??) « indispensables à la continuité du service » et qui ne coûtent rien sont maintenues. Même celles qui n'entraînent pas de conséquences sur le sacro-saint « face-à-face pédagogique » ont été annulées ; on ne peut pas tout avoir, les formations pendant les vacances coûtent cher tant qu'on n'a pas réussi à les imposer, ce qui ne saurait tarder apparemment, nous avons entendu dire que la formation cappei 1^{er} degré dans le Var aurait lieu les mercredis et les vacances sans rémunération supplémentaire. Il sera toujours temps de s'étonner qu'il n'y ait plus de candidats au CAPPEI ou que les collègues craquent. Passons justement à la partie la plus importante.

On ne peut entendre l'argument selon lequel les femmes seraient particulièrement pénalisées par les formations hors temps de service : les femmes ont un mari et il faut qu'on

revoie nos représentations genrées. Vous partagez certainement notre souci de la « continuité pédagogique » (oui c'est pour ça qu'on aimerait que l'institution se soucie du vivier de remplaçants) qui est notre priorité. Et puis, le travail des enseignants ne se limite pas à son ORS et au temps devant élèves (justement, qui prépare les cours et les copies pendant que le prof est en formation ?) Par ailleurs, il y a certaines formations proposées sur temps de service (oui mais s'il faut s'autoremplacer c'est le même problème). Les personnels se forment en moyenne 2 jours et demi à trois par an, ce n'est quand même pas la mort (en gros). Les formations n'ont pas été annulées mais reportées dans un contexte de « service voté ». Il n'y a pas de diminution du nombre d'enseignants qui se forment chaque année. La formation est vraiment une priorité de l'académie d'Aix Marseille avec plus de 80 % des enseignants qui se forment chaque année (contre 50 % des personnels administratifs). Il y a des formations d'établissement et des formations de réseau qui partent des demandes des équipes, du terrain ce qui doit nous contenter puisqu'on est sûrement favorables au travail d'équipe (ah non nous notre dada c'est plutôt la liberté pédagogique individuelle, quant aux formations qui émanent des demandes du terrain, comment dire...)

- **RH souffrance du personnel.** Les personnels sont sous tension et épuisés. Beaucoup de collègues sont en congé maladie malgré les mesures scandaleuses du jour de carence et du passage à 90%. De plus en plus de collègues viennent travailler malades ce qui transforme nos établissements en véritables cours des miracles.

On applique les textes nationaux.

Les DGH sont tombées, de plus en plus d'heures supp à absorber , les suppressions de poste vont entraîner des tensions sur le remplacement... Beaucoup de collègues demandent un temps partiel pour éviter un service impossible à assumer car beaucoup trop lourd.

Les collègues sont souvent demandeurs d'heures supp et de pactes. Il n'y a pas de restriction des temps partiels sur autorisation contrairement à ce qui se passe dans le 1^{er} degré.

À tout cela s'ajoutent les tensions avec les élèves et des parents de plus en plus vindicatifs. Les problèmes de violence se multiplient, des élèves ingérables en classe sont maintenus vaille que vaille et les problèmes pys ne sont pas réglés. Beaucoup d'élèves ont aussi un niveau alarmant et leur demander de se mettre au travail est perçu par certains comme une violence qu'ils retournent contre l'institution et ses représentants. Le drame de Sanary-sur-Mer est certes exceptionnel par son caractère extrême, mais il n'étonne malheureusement pas les enseignants soumis au quotidien à la multiplication des incivilités et des violences verbales et physiques insuffisamment prises en charge : insultes, menaces, diffamation, refus d'obtempérer sont devenus tristement banals.

Chiffres des demandes de protection fonctionnelle ? Ne peut pas donner de chiffres sur les demandes de protection fonctionnelle.

Beaucoup de collègues sont aussi en souffrance parce que les préconisations médicales d'aménagements de poste sont insuffisamment suivies d'effets.. Nous demandons à vos services d'être particulièrement vigilants sur ces collègues ayant une RQTH.

Le fait d'avoir une RQTH n'entraîne pas forcément d'aménagement de poste, ce sont deux choses différentes.

PB des collègues avec pathologies lourdes qui ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel thérapeutique sur plusieurs années.

Sur les pathologies lourdes avec accompagnement à la reprise, le mi-temps thérapeutique est un outil mais il faut voir avec la médecine de prévention pour d'autres solutions. Bien penser à contacter la médecine de prévention très en amont. Elle n'est pas seulement là pour prescrire des dispositifs.

Cas aussi des TZR (on a eu 2 cas en janvier) : malgré des préconisations médicales (de ne faire que des trajets courts) on les envoie loin et sur une ZR limitrophe de leur ZR d'affectation.

Point particulier : souffrance des professeurs de lettres classiques (nous sortons un dossier spécial dans notre revue ce mois-ci). Malgré une communication optimiste notamment sur l'ECLA, l'érosion des langues anciennes se poursuit. La consultation des plaquettes annuelles « l'État de l'académie » ou « Vie de l'académie » désormais est éloquente : on est passé de 14 % de collégiens rentrée 2017 à 12 % rentrée 2022 et 11 % aujourd'hui. On se garde bien d'ailleurs de fournir le chiffre des lycéens : depuis la réforme du baccalauréat, les effectifs déjà en baisse sont catastrophiques. Aucune page consacrée aux LCA (une première !) en 2024-2025 et cette année, les LCA réapparaissent sur une demi-page partagée avec les langues régionales, un propos très vague et même erroné (les LCA seraient enseignés de la 5^e à la 1^{ère} ; on ne pourrait plus étudier les langues anciennes en Terminale ?) Des postes sont supprimés et ce sont les professeurs de lettres classiques qui font systématiquement l'objet des mesures de carte scolaire alors qu'ils peuvent enseigner le français. Pourquoi ne considère-t-on pas l'ensemble des professeurs de lettres d'un établissement lorsqu'un poste de lettres classiques est supprimé ? Est-il juste d'envoyer en carte scolaire un professeur de lettres classiques avec 10 ans d'ancienneté alors que le dernier professeur de lettres modernes nommé a une ancienneté d'un an ?

Pas de réponse sur ce sujet (pas trop le temps)

- **Contractuels** : Il nous remonte que des contractuels ayant dépassé la date anniversaire des 6 ans d'ancienneté requis pour le CDI voient leur CDD reconduit faute de budget pour une CDisation ? Nous nous interrogeons sur cette pratique qui est illégale. Que peut-on répondre à ces collègues ?

Des erreurs de paie des contractuels les mettent dans des situations invraisemblables. Cette précarité est inadmissible.

Cela concorde malheureusement avec les données du dernier [rapport de la médiatrice de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur 2024](#) qui fait état des différends d'ordre financier entre les professeurs et leur administration. Le nombre de saisines du médiateur pour des questions financières est exponentiel. Le nombre des réclamations a augmenté de 44 % en 2024 et de 127 % en 5 ans. Face à cela, loin de nier les difficultés de nos services gestionnaires (manque de personnels, problèmes de suivi des dossiers...), le SNALC ne peut que partager les recommandations de la médiatrice : « L'administration gagnerait à être totalement transparente quand une erreur a été commise par ses services,

quand elle ne dispose pas des crédits suffisants pour prendre en charge immédiatement des indemnités de jurys, frais de déplacement ou autres, quand elle est en retard pour établir certains documents, etc. Or trop souvent, (...), elle pratique l'évitement et ne donne pas suite aux demandes qui lui sont faites. (...) Il serait souhaitable qu'une réponse avec une explication claire soit systématiquement apportée. De même, de manière à ce que l'agent puisse plus facilement gérer la situation avec son bailleur, sa banque, etc., il devrait lui être fourni, sans qu'il ait à le demander, un document lui permettant de justifier de la situation. Enfin, l'agent qui a subi un retard de paiement devrait être informé de son droit à obtenir des intérêts au taux légal. »

Réponses rapides, on est au pas de course sur cette partie. Il n'y a pas dans l'académie d'Aix Marseille de contractuels non cdisés au bout de 6 ans .Pour les erreurs de paie, nos équipes travaillent, mettent en œuvre les normes comptables (règle du service fait). Le 30 décembre, les équipes sont venues travailler pour que les contractuels soient vite payés.

- **Inclusion** AESH maltraitées, le refus d'un statut par le Sénat le 7 janvier dernier (123 pour 189 contre) ne leur a pas redonné le moral. Il semble que le Ministère table sur une baisse du nombre des AESH grâce aux PAS ce qui permettrait à terme la création d'un statut. Nous sommes sceptiques face à ce calcul sachant que beaucoup de notifications sont déjà en souffrance et que les PAS ne pourront pas résoudre magiquement les problèmes. Qu'en est-il des PAS d'ailleurs ? Il y en a 24 dans le Vaucluse et seulement 2 dans les BdR (1 dans les Hautes Alpes). Concernant la rétroactivité des primes REP, REP+, le SNALC conteste **l'instruction ministérielle** du 5 novembre 2025, qui précise les modalités de versement rétroactif des indemnités REP/REP+ aux AESH en introduisant les règles relatives **à la prescription quadriennale** pour ces personnels entre le 01/09/2015 et le 31/12/2022, et ayant préalablement formé une demande en ce sens à l'administration. Il conteste l'« adaptation » des montants à verser. Quoi qu'il en soit, quelle est l'avancée du dossier dans l'académie ? Les AESH vont-elles recevoir une réponse du Rectorat prochainement ? Pour l'instant aucune réponse n'a été apportée aux collègues. Le SNALC encourage les AESH à envoyer leur demande et à étendre leur requête à la période la plus large à partir de 2015. De nombreux recours au TA sont à prévoir si les réponses ne sont pas satisfaisantes.(Textes : décret 2015-1087 du 28 août 2015/décret 2022-1534 du 8 décembre 2022/ décisions du Conseil d'État 16 juillet 2025). Ce problème est le même pour les AED.

Pas le temps de parler des PAS et de l'inclusion. Sur la rétroactivité des primes, ils travaillent avec la DRFIP et récupèrent l'ensemble des personnes qui ont fait un recours. Ils ont informé tous les AESH et AED par un courriel début décembre. Vont aussi les informer sur les conséquences que pourraient avoir les rappels de traitement sur les éventuelles aides touchées. Une première série partira en février pour la paie de mars. Pas d'aménagement académique (protocole transactionnel), on applique les textes nationaux. Pour la prescription quadriennale, si les agents veulent aller au TA, on verra bien.

- Le nouveau cadre de gestion des **AED** publié au BO du 9 octobre 2025 . Il a le mérite d'exister en explicitant les droits des AED, mais il n'est porteur d'aucune avancée. Le SNALC défend un cadre national harmonisé et la création d'un corps de fonctionnaires comme pour les AESH. Sur les rémunérations, il n'est pas favorable à un cadre de gestion local. Cependant, Aix Marseille a été une des premières académies à élaborer une grille ce qui peut permettre des avancées (éviter qu'un AED avec 9 ans d'ancienneté touche la même rémunération qu'un néo recruté par exemple). Où en est-on ?

Qu'est-ce que c'est que cette histoire de grille ? Vous avez rêvé. On prépare un groupe de travail sur la répartition des emplois, mais pas sur une grille de rémunération.

Nos sources :

Journal « la Marseillaise » : Ce dispositif permettra de changer une donne injuste puisqu'il permettra aux AED d'accéder à une revalorisation salariale progressive avec l'ancienneté. *« Jusqu'à aujourd'hui, un AED qui travaillait depuis 9 ans percevait le même salaire qu'un collègue débutant. L'instauration d'une grille indiciaire académique permettra une progression salariale structurée et régulière, reconnaissant l'engagement et l'expérience des AED »,* précise le militant. Il souligne également que cette victoire locale pourrait *« aussi faire bouger les lignes au niveau national car plusieurs académies (Dijon, Lyon, Créteil) ont commencé à engager des discussions similaires à la suite de mobilisations locales »*.

Question écrite 8783 posée par le député F-X Ceccoli à l'Assemblée nationale le 22/07/2025.

(...) Ces agents,(AED) au nombre de plus de 63 000 lors de la rentrée 2024, assurent la surveillance générale, le suivi des absences, l'accueil à l'internat, l'encadrement éducatif et un appui administratif indispensables au bon fonctionnement des établissements du second degré. Pourtant, leur rémunération reste alignée sur l'indice majoré 366 lorsqu'ils sont employés sous contrat à durée déterminée, soit 1 448,05 euros nets mensuels à temps complet, tandis qu'en contrat à durée indéterminée l'indice 375 limite la revalorisation à 1 483,66 euros nets. Il en résulte qu'un AED cumulant plusieurs années d'ancienneté perçoit le même traitement qu'un nouvel arrivant. **Plusieurs académies, à commencer par Aix Marseille**, ont récemment engagé la création d'une grille indiciaire académique prévoyant une augmentation triennale, démarche également envisagée à Dijon, Lyon, Créteil et en Corse.