

septembre 2026

**AU SERVICE DE TOUTES ET TOUS :
DES AGENT·ES DE LA FONCTION
PUBLIQUE À REVALORISER, DES
MISSIONS À DÉFENDRE.**





Au service de toutes et tous : des agent·es de la Fonction publique à revaloriser, des missions à défendre.

Par leur implantation dans les secteurs professionnels qui accompagnent la jeunesse, la FSU et ses syndicats sont un point d'observation hors du commun de la manière dont notre pays prépare l'avenir. Politiques éducatives, accès à l'enseignement supérieur et à la recherche, accompagnement de la jeunesse la plus fragile ou des familles les plus démunies, santé scolaire, adaptation du bâti public ... Si la FSU tire le signal d'alarme depuis plusieurs années, c'est qu'il faut cesser d'insulter l'avenir.

Face aux défis climatiques, sociaux, technologiques, qui sont devant nous, nous aurons besoin de services publics forts, de citoyen·nes éduqué·es, de salarié·es diplômé·es.

Dans les années qui viennent, près d'un tiers des fonctionnaires vont partir à la retraite, et la crise d'attractivité qui frappe tous leurs métiers compromet la possibilité même de les remplacer. Le sort réservé aux personnels en matière de rémunérations, de carrière, de conditions de travail combiné avec le manque de moyens pour rendre le service public qui est dû à la population détournent les jeunes des carrières de la fonction publique et désespèrent les personnels.

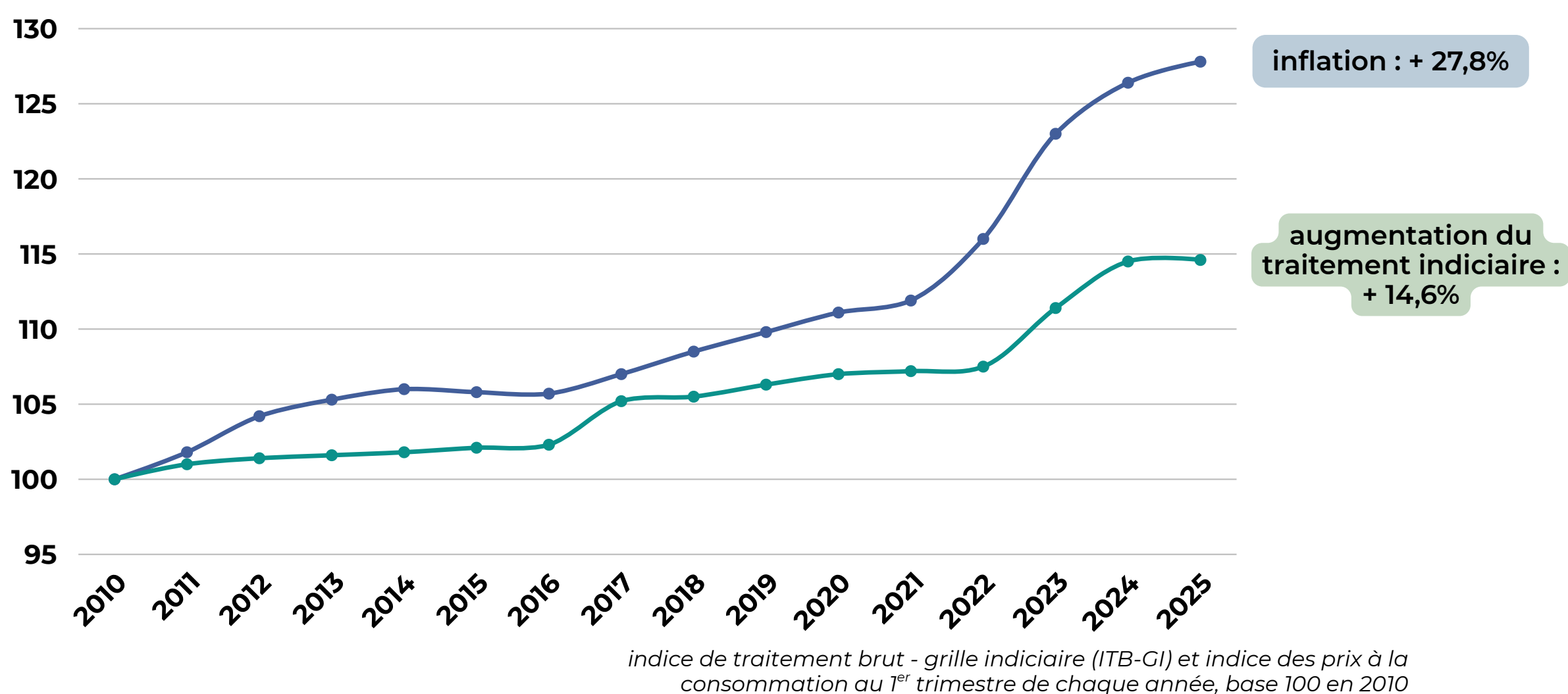
Il est urgent de répondre à ce cri d'alarme, par des mesures immédiates inscrites au budget 2027, et d'engager une politique ambitieuse de reconnaissance des personnels et de redéploiement des services publics.

Caroline Chevé

SALAIRES

La politique salariale suivie par le pouvoir macroniste a des conséquences particulièrement lourdes pour le service public et nourrit la crise de recrutement. Pour un service public de qualité, il faut des personnels mieux rémunérés, à la qualification reconnue, aux droits garantis.

Depuis 2010, les prix ont augmenté presque deux fois plus vite que les salaires des agent·es !



EN-DESSOUS DU SMIC !

Depuis la fin de l'indexation du point d'indice sur l'inflation en 1983, le traitement indiciaire en euros constants des fonctionnaires est en chute libre.

Après la revalorisation du SMIC qui a eu lieu le 1^{er} juin 2026, ce sont 862 000 agent·es des trois versants de la Fonction publique qui ont une rémunération indiciaire inférieure au SMIC : personnels des catégories C et B, titulaires et contractuel·les, AED, AESH... Le gouvernement n'a pas fait le choix de revaloriser la grille de rémunération en conséquence ou de revaloriser la valeur du point d'indice, mais s'est contenté du versement d'une indemnité différentielle aux personnels concernés.

Cela signifie que pour elles et eux les progressions de carrière et l'ancienneté sont sans effet financier : changer d'échelon n'amène pas de progression de rémunération, celle-ci reste au niveau du SMIC. C'est donc le principe même du droit à la carrière qui est remis en cause pour ces personnels.

Le recrutement en catégorie A (par exemple les professeur·s des écoles, les certifié·es, PLP, attaché·es d'administration, bibliothécaires, etc.) est à 15 points d'indice seulement au-dessus du salaire minimum soit à 1,04 SMIC, voire en dessous du SMIC pour les assistant·s ingénieur·es. On assiste ainsi à un rattrapage par le bas des échelles de salaire, donc à un tassement des rémunérations autour de ce qui devait à l'origine n'être qu'un minimum.

Nos revendications

Pour redonner du sens aux carrières, il faut sans délai de nouvelles mesures indiciaires générales qui rattachent vraiment les rémunérations à l'augmentation des prix, à la réalité du coût de la vie. Le point d'indice doit être revalorisé de 20% tout de suite et des points additionnels doivent être donnés sur toutes les grilles salariales. Le traitement minimum de la Fonction publique doit être porté à 1750 € net, ce qui le ramènerait à son niveau des années 70 (c'est-à-dire 120 % du SMIC environ) et les grilles de carrière doivent être revalorisées pour leur redonner de l'ampleur et sortir de l'insupportable tassement.

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Un salaire égal pour un travail de valeur égale !

Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes sont une réalité sociale insupportable qui ne peut plus être ignorée. La FSU s'est pleinement investie dans les discussions sur la transposition de la directive européenne « *transparence salariale* » et participe aux négociations Fonction publique pour élaborer un nouvel accord (ou un plan national d'action).

Ces deux cadres sont très décevants, le gouvernement se refuse à agir. Il faut pourtant stopper le développement de la partie indemnitaire, souvent articulée avec des approches managériales et/ou du travail supplémentaire, qui ajoute des inégalités et aggrave celles déjà existantes. Surtout, aucun véritable travail sur la valeur des métiers féminisés n'est engagé : métiers de l'éducation, du soin, de l'accompagnement, de l'administration, de la culture, du social, indispensables et essentiels au fonctionnement de la société et pourtant leurs qualifications, leurs responsabilités et leurs contraintes restent trop souvent sous-évaluées parce que ces métiers sont largement exercés par des femmes.

Pour la FSU, la bataille pour un salaire égal pour un travail de valeur égale doit permettre de relier trois exigences : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la revalorisation des métiers féminisés et l'amélioration générale des rémunérations dans la Fonction publique.

Reconnaître la juste valeur du travail, notamment celui des femmes est une question de justice sociale, de service public et de partage des richesses.



64 %

64 % des personnels de la Fonction publique sont des femmes.

- 400 €

Les salaires des agentes de la fonction publique sont inférieurs de 400 euros à ceux de leurs collègues masculins

- 38 %

Les pensions directes des agentes de la fonction publique sont inférieures de 38 % à celles des hommes.

Nos revendications

Pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il faut qu'à travail de valeur égale le salaire soit égal :

- revalorisation des métiers féminisés ;
- résorption des inégalités de salaires et de carrières ;
- fin des temps incomplets imposés.

RETRAITES



Après le décalage à 2028 de la réforme de 2023, les retraites seront au coeur du débat de la présidentielle, avec une attention particulière pour les retraites de la Fonction publique. La FSU continue à exiger l'abrogation définitive de la réforme de 2023 mais aussi le retour au droit à la retraite à 60 ans à taux plein.

Or, certain·es candidat·es se déclarent contre tout repère d'âge, hypothèse inadmissible tant elle pénalise ceux et surtout celles qui ont commencé à travailler tard, ou ont des carrières hachées. D'autres installent progressivement l'idée que les pensions des fonctionnaires sont une charge insupportable pour la nation, jouant à faire peur avec un « *déficit caché* ». Mais l'hypothèse la plus en vogue aujourd'hui, c'est bien l'introduction d'un « *étage supplémentaire de capitalisation* », parfois euphémisé en « *épargne retraite* ». Au prétexte qu'elle existerait déjà, et qu'il faudrait la réguler et en garantir l'accès à toutes et tous, il s'agit en fait de détourner une partie des cotisations vers des outils financiers, dont la crise de 2008 nous a enseigné la fragilité. Enfin, la désindexation des pensions, donc la baisse du revenu des retraité·es, est prônée par certains, c'est une attaque contre un droit social essentiel.

Ce qui n'est jamais dit, c'est que faute de vouloir augmenter la part des richesses consacrées aux retraites, c'est la baisse des pensions qui est annoncée. La capitalisation n'en serait que l'illusoire compensation.

60 ANS !

Pour la FSU, la réforme des retraites de 2023 doit être abandonnée. Nous continuons d'exiger le retour à la retraite à 60 ans à taux plein.

75 % ?

La pension des fonctionnaires est censée représenter 75% du dernier traitement détenu pendant au moins 6 mois. En réalité, avec l'augmentation de la durée de cotisation requise, ce taux est inatteignable, notamment pour les femmes, qui sont pénalisées par leurs carrières plus souvent incomplètes et des temps partiels plus fréquents.

Retraites des femmes : la FSU ne lâche pas !

Coup de poignard dans le dos des femmes fonctionnaires, la réforme Fillon a supprimé la bonification de quatre trimestres pour les enfants nées après le 1er janvier 2004. Les premières femmes concernées commencent à partir à la retraite, et c'est une véritable bombe à retardement pour les inégalités. La FSU a inlassablement exigé le retour de la bonification. En 2025, lors du « *conclave* », une mesure – insuffisante - de correction ayant été actée pour les femmes du privé, la FSU a saisi toutes les occasions d'exiger le pendant pour les femmes fonctionnaires. Un amendement du gouvernement a permis d'inscrire une bonification pour enfant d'un trimestre pour les femmes fonctionnaires. Cette mesure est très insuffisante et ses effets sur les pensions seront minimes (environ 0,62 %). Elle a cependant été rendue possible par le rapport de force créé par le mouvement social contre le « musée des horreurs » de Bayrou, par l'intervention inlassable sur cette question de la FSU, qui est renforcée dans sa détermination à ne rien lâcher pour défendre les retraites des femmes de la Fonction publique.

Nos revendications

La FSU interviendra dans le débat public pour contrer les offensives et défendre un projet de progrès social pour les retraites. La FSU a obtenu qu'un Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) soit dédié à une discussion sur les retraites des agent·es des services publics. Il aura lieu en octobre.

La FSU y portera l'ensemble de ses exigences et y fera des propositions très concrètes et finançables d'amélioration immédiate (prise en compte d'années d'étude, augmentation du nombre de trimestres cotisés au titre de la prise en compte des enfants, etc.)

Adapter le bâti scolaire au changement climatique

Les canicules de mai et juin 2026, ainsi que l'été dans l'Hexagone, imposent une réaction politique à la hauteur pour faire face au changement climatique et à ses conséquences dans le milieu scolaire. Un grand plan de rénovation thermique et d'adaptation du bâti scolaire aux vagues de chaleur doit enfin être lancé. Canicules, incendies, inondations et orages intenses menacent la continuité et l'égalité d'accès au service public d'éducation. Dans l'attente d'une rénovation complète, des travaux d'équipements légers doivent être engagés sans tarder (volets, filtres UV, etc.) La présence de salles avec des dispositifs de rafraîchissement dans les écoles et les établissements doit être traitée sans tabou, mais sans en faire l'alpha et l'oméga de l'adaptation. Dans cette réflexion, les DROM ne doivent pas être oubliés alors que ces territoires sont fortement touchés par le changement climatique (chaleur humide, cyclones, érosion, sargasses, etc.)

Investir dans la rénovation des écoles, c'est protéger la santé et les conditions de travail des personnels et des élèves, réduire les inégalités territoriales, mais aussi agir collectivement face aux défis climatiques. Au regard des trajectoires annoncées par les scientifiques, un travail de réflexion en fonction de la capacité de la France à atteindre, ou pas, la neutralité carbone à l'horizon 2050/55, est une piste à explorer : quel système éducatif, quelle articulation avec le reste de la société (monde professionnel, etc.) ? Comment atténuer l'empreinte carbone de l'Éducation nationale ? Autant de questions à traiter dans les prochaines années. La FSU intervient depuis plusieurs années dans les instances (CSA, F3SCT, CSE) et dans le débat public pour faire avancer ces sujets et les étendre à l'ensemble des versants de la Fonction publique. 2050, c'est demain.

86%

Selon un rapport parlementaire, 86 % des bâtiments scolaires doivent encore être rénovés pour faire face au changement climatique.

33,4 °C

Température moyenne relevée dans les écoles le vendredi 26 juin 2026 ; 88% des collèges et des lycées ont indiqué avoir dépassé les 30°C.

1,5 %

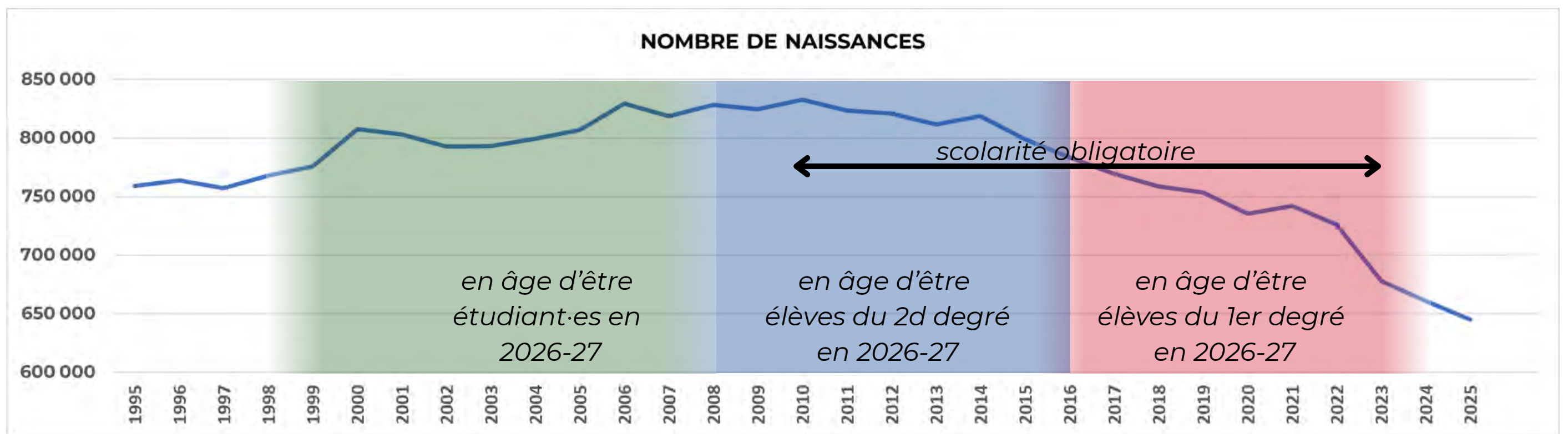
1,5 % de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre de la France (GES) sont produites par seulement 60 000 bâtiments scolaires.

Nos revendications

- **Un plan pluriannuel État-collectivités** pour adapter le bâti scolaire au changement climatique et atténuer l'empreinte carbone de l'Éducation nationale. Le coût de ce plan, estimé à hauteur de 5 milliards d'euros par an pendant 10 ans, correspond à 2 % des aides annuelles aux grandes entreprises en 2023.
- **Des protocoles rigoureux** avec des mesures graduelles d'adaptation des postes et des horaires de travail en fonction des niveaux de vigilance canicule départementaux. Ces principes doivent donner lieu à des cadrages nationaux réglementaires. Pendant les canicules, les adaptations du travail doivent devenir la norme et non l'exception.
- **Des écoles et établissements équipés** à court et moyen terme (protections solaires, végétalisation, ventilation, rafraîchissement de certaines salles, etc.). Après qu'en mai et juin 2026, des milliers de fiches RSST (santé sécurité au travail) sur les enjeux thermiques ont été remplies par des personnels de l'Éducation nationale, les collectivités et l'État doivent maintenant se mobiliser.
- **Un diagnostic des bâtiments scolaires** et de leurs équipements en concertation avec les organisations syndicales. Les données existantes doivent immédiatement être rendues publiques et transmises aux Formations spécialisées en santé et sécurité au travail (F3SCT).

ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

Malgré la baisse démographique continue depuis le pic des naissances de 2010, la France a encore le plus haut nombre d'élèves par classe d'Europe dans les premier et second degrés et le budget par étudiant·e en France est en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE.



Évolution des effectifs à la rentrée 2026 par rapport à 2025 :

18-23 ANS

36 000 étudiant·es en plus
+ 0.7 %

11-17 ANS

30 000 élèves en moins
- 0.5 %

3-10 ANS

120 000 élèves en moins
- 2 %

QUELS EFFETS SUR LA TAILLE DES CLASSES ET L'OFFRE DE FORMATION ?

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Il manque plus de 150 000 places pour accueillir toutes celles et ceux qui souhaitent poursuivre leur formation dans l'Enseignement supérieur public.

Compte tenu de la hausse du taux de succès au baccalauréat et de la volonté des bacheliers et des bacheliers de poursuivre des études supérieures, l'Etat doit donner aux établissements les moyens d'augmenter les capacités d'accueil. C'est pourtant l'inverse que nous subissons en cette rentrée, puisque compte tenu de l'austérité qui est imposée aux universités, celles-ci ont diminué les places offertes tant sur la plateforme Parcoursup que MonMaster en 2026.

2D DEGRÉ ET VOIE PRO

26 élèves par classe en moyenne au collège, ce qui nous place en dernier dans le classement européen...

En 10 ans, 10 230 emplois d'enseignant·es ont été supprimés. Les évolutions démographiques doivent être mises à profit pour rattraper le retard accumulé depuis 20 ans et réaliser l'école inclusive avec entre autres la baisse des effectifs en classe. Fermer des classes dans des collèges publics pendant que le privé continue de bénéficier de financements publics serait inadmissible.

PREMIER DEGRÉ

22 élèves par classe en moyenne, ce qui nous place en dernier dans le classement européen, à égalité avec la Hongrie !

Selon une publication de l'Institut des politiques publiques de juin 2025, la baisse démographique pourrait permettre :

- soit de supprimer 54 000 emplois de professeur·es des écoles (PE),
- soit de baisser le nombre d'élèves par classe, de diminuer le temps de travail des PE et de faire classe autrement...

La baisse démographique est l'occasion de redonner à l'école primaire le souffle dont elle a besoin !

Vingt ans après, l'urgence d'un changement de cap

Vingt ans après la loi du 11 février 2005, l'ambition d'une École réellement accessible à toutes et tous n'a pas été accompagnée des moyens nécessaires. La progression du nombre d'élèves en situation de handicaps témoigne d'un droit qui s'est concrétisé, mais elle met aussi en lumière l'insuffisance des moyens humains, pédagogiques et médico-sociaux mobilisés. Profondément attachée au principe de l'école inclusive, la FSU refuse que celle-ci devienne une politique d'affichage reposant uniquement sur l'engagement des personnels. Dans les classes, l'augmentation du nombre d'élèves à besoins éducatifs particuliers, sans baisse des effectifs ni renforcement suffisant des équipes, contribue à une intensification du travail et à une perte de sens professionnel. Pour les AESH, confrontées à la précarité, à des salaires et des temps de travail incomplets, la Conférence nationale du handicap (CNH) de 2026 a été une douche froide : malgré leurs mobilisations régulières, les seules annonces les concernant envisagent la diminution de leur nombre, comme si elles n'étaient pas indispensables à la scolarisation des élèves en situation de handicap.

X 2,4

Le nombre d'enfants en situation de handicap a été multiplié par 2,4 depuis 2006.

4,7 %

563 400 élèves en situation de handicap en 2024, soit 4,7 % des élèves

3 000

Après 100 PAS expérimentés en 2024 et 479 déployés en 2025, le gouvernement annonce environ 1 000 PAS supplémentaires pour la rentrée 2026 et vise entre 2 700 et 3 000 PAS en 2027.

Des PAS qui ne correspondent pas aux besoins

Le gouvernement préconise la généralisation des Pôles d'Appui à la Sclarité (PAS), destinés à remplacer progressivement les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL). Pour la FSU, cette réforme ne constitue pas une réponse à la hauteur des besoins. Elle risque surtout de déplacer localement la responsabilité de la réponse aux besoins des élèves, sans garantir ni les moyens permettant un accompagnement adapté ni la prise en compte des notifications de la MDPH.

Dans un contexte de contraintes budgétaires, la FSU alerte sur les risques de surcharge pour les collègues mobilisé·es dans les PAS : les RASED, les enseignant·es ressources, les conseiller·ères pédagogiques... sont ainsi détourné·es de leurs priorités. Sans créations de postes, les inégalités territoriales d'accès aux soins et à l'accompagnement médico-social continueront de s'aggraver. Pour la FSU, l'inclusion ne peut être une variable d'ajustement budgétaire.

Nos revendications

- la suppression des PIAL et des PAS et l'abandon de toutes logiques de mutualisation, des moyens humains à la hauteur des besoins, le renforcement des équipes pédagogiques et médico-sociales, ainsi qu'un accompagnement qui repose sur les besoins des élèves et non sur les moyens disponibles.
- la création d'un véritable corps de fonctionnaires de catégorie B pour toutes et tous les AESH, un temps complet choisi et reconnu, une revalorisation salariale, une formation initiale et continue de qualité, ainsi que des recrutements massifs à hauteur des besoins.

FORMATION, QUALIFICATION, EMPLOI



Élever le niveau de qualification pour donner un avenir aux jeunes

Une étude du CEREQ publiée en août 2026 met en avant qu'à « rebours des discours sur leur désengagement professionnel, les jeunes actifs déclarent majoritairement s'épanouir dans leur travail ». Pourtant, dès les premières années de vie active, nombreux et nombreuses sont celles et ceux qui souhaitent changer d'emploi ou se réorienter. Au moment où certain·es voudraient augmenter le taux d'emploi des jeunes en limitant leur poursuite d'étude dans le supérieur, l'insertion des jeunes reste fortement corrélée à leur niveau de qualification.

Pour la FSU, celle-ci ne peut se réduire à répondre aux besoins immédiats des entreprises. La formation initiale doit permettre à chacune et chacun d'acquérir des savoirs solides, une qualification reconnue et les capacités nécessaires pour évoluer tout au long de sa vie professionnelle. L'enjeu est également collectif : face aux transformations technologiques, écologiques et sociales du travail, la France doit poursuivre l'élévation du niveau global de qualification de sa population. Cela suppose d'offrir à davantage de jeunes la possibilité d'accéder à l'enseignement supérieur et de garantir des parcours de formation diversifiés, émancipateurs et accessibles à toutes et tous.

Or les politiques actuelles privilégient de plus en plus une logique d'adéquation immédiate entre formation et emploi, notamment à travers la professionnalisation des formations du supérieur, le développement massif de l'apprentissage, une implication croissante des entreprises et du privé dans la définition des formations. Cette orientation fragilise la formation initiale sous statut scolaire et d'étudiant·e et renforce les inégalités sociales et territoriales.

21 %

En 2026, la part des bachelier.es dans une génération atteint 79%, ce qui signifie que 21 % des jeunes achèvent leurs études avec un niveau de diplôme inférieur au bac (et sans le DNB pour certain.es). 42,2 % d'une génération obtient un bac général, 21,3 % un bac professionnel et 15,5 % un bac technologique.

40 %

Trois ans après leur sortie d'études, le taux de chômage des 15-24 ans sorti·es du système scolaire sans diplôme est de 40 %, contre 9 % pour les titulaires d'un master et 18 % pour celles et ceux qui sont sorti·es avec seulement le bac.

28%

Faute d'investissements suffisants dans l'enseignement supérieur public, plus de 28 % des diplômes de l'enseignement supérieur sont délivrés par des établissements privés. C'était autour de 18 % il y a 10 ans.

Nos revendications

La FSU revendique un réinvestissement massif dans l'ensemble du service public de formation, de l'école à l'enseignement supérieur, avec une priorité donnée à la formation initiale sous statut scolaire ou d'étudiant·e.

Elle demande :

- la poursuite de l'élévation du niveau général de qualification ;
- un investissement majeur dans l'enseignement supérieur public et du post-bac des lycées, pour permettre à davantage de jeunes d'y accéder et d'y réussir ;
- le renforcement de la formation initiale publique et des lycées professionnels ;
- la défense des diplômes nationaux et des qualifications reconnues ;
- une politique publique d'orientation, libérée des déterminismes sociaux, de genre et territoriaux ;
- un rééquilibrage des financements publics au profit du développement du service public de la formation initiale ;
- une politique de l'emploi garantissant aux jeunes des emplois qualifiés, stables et correctement rémunérés.

RECRUTEMENT ET FORMATION DES ENSEIGNANT·ES



Réforme de la formation et du recrutement : mise en place chaotique

La nouvelle réforme du recrutement se met en place en cette rentrée 2026.

La FSU partage avec le ministère de l'Éducation nationale le constat de la perte d'attractivité des métiers enseignants et CPE, mais alerte depuis plusieurs mois sur les conditions de mise en place de cette réforme et sur le fait qu'elle ne suffira pas à elle seule à résoudre la crise de recrutement.

Pendant les deux années de transition, 2026 et 2027, le ministère organise deux concours simultanément : en fin de licence et en fin de master. Ces deux concours augmentent mécaniquement le nombre de lauréat·es mais ne résolvent pas sur le fond la crise d'attractivité que traversent les métiers enseignants. D'autres leviers sont indispensables : une revalorisation des rémunérations et des carrières et l'amélioration significative des conditions de travail.

S'agissant du contenu de la formation, les maquettes imposées par le MEN témoignent d'une vision autoritaire et archaïque de la formation. L'expertise des formatrices et formateurs en Inspé, en école et en établissement a été une nouvelle fois niée et la transmission des « *bonnes pratiques* » est privilégiée. La FSU défend une formation universitaire ET professionnelle adossée aux recherches en éducation.

Pour les stages des lauréat·es des concours, étudiant·es dans les Inspé, la FSU continue de réclamer que les stagiaires ne soient pas placé·es en responsabilité de classe avant leur titularisation.

Pour les lauréat·es, une rentrée très difficile

- ✗ Les équipes des Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé) ont dû travailler dans la précipitation pour mettre en place les formations.
- ✗ Les étudiant·es n'ont pas eu connaissance du cadre de la formation avant de s'y engager.
- ✗ L'affectation est chaotique et tardive pour les lauréat·es, avec des difficultés supplémentaires causées par les cyberattaques de cet été (problèmes d'affectation en stage, de mise en place de la paye).
- ✗ Les lauréat·es seront rémunéré·es à partir de la première année de master (M1), ce qui est une avancée, mais les universités n'ont pas reçu les financements indispensables à la mise en place de la formation
- ✗ L'Éducation nationale a pris la décision inadmissible de leur faire payer les droits d'inscription en Master M2E.

1ER DEGRÉ

- 13 156 places proposées contre 9 847 en 2025, soit un tiers de places en plus (hors concours supplémentaire et interne exceptionnel), ce qui s'explique par le double concours externe bac+3 et bac +5.
- 12 618 recrutements, soit 538 places non pourvues, principalement dans les académies déficitaires que sont Versailles, Créteil et Guyane. En 2025, 918 places avaient été non pourvues (hors concours supplémentaire et interne exceptionnel).
- Le concours externe bac+3 a fait le plein sauf en Guyane et à Versailles. Créteil a même pu établir une liste complémentaire alors que l'académie était déficitaire depuis 2013.

2D DEGRÉ

- Le vivier étudiant avec trois viviers (L3, M1 et M2) était plus important avec l'ouverture concomitante du nouveau concours à bac +3 en plus des habituels concours à bac +5. En additionnant les deux concours (L3 et M2), le nombre global de postes ouverts était certes plus important, mais similaire à 2017 !
- Hors agrégation, 64 511 candidat·es étaient inscrit·es aux concours du second degré, soit 53 554 candidatures uniques si l'on retire les inscriptions multiples (L3 et M2). Malgré un nombre de postes offerts similaire à 2017, le nombre d'inscrit·es est bien inférieur et à un niveau très faible.
- 1 195 candidat·es étaient bi-admissibles au CAPES aux deux concours. Á l'admission, faute de listes complémentaires, 446 postes ont été perdus au CAPES externe (240 en mathématiques, 65 en lettres modernes, 36 en physique chimie...).

PROTECTION DES MINEUR·ES



Protection de l'enfance et de la jeunesse : il est urgent d'agir !

L'année 2026 est marquée par le sujet de la protection de l'enfance et la question des violences faites aux enfants : affaire Lyhanna, scandales des violences dans le périscolaire, école manquant de moyens pour prévenir, repérer et accompagner les situations de violence et de danger, crise structurelle de la protection de l'enfance, dégradation du travail éducatif au sein de la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

Malgré la parution de dizaines de rapports sur la protection de l'enfance et de la jeunesse qui pointent les besoins urgents et esquissent des solutions, le gouvernement continue de construire des réponses inadaptées et contre-productives basées sur une logique de sanctions et de contrôle.

Il y a urgence à agir dès maintenant en donnant aux professionnels les moyens humains, financiers et structurels d'agir ! La première action serait le vote de la loi intégrale contre les violences faites aux enfants avec les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

351 500

En 2023, 351 500 mineur·es étaient suivi·es en protection de l'enfance et 660 par la protection judiciaire de la jeunesse. Ces chiffres sont en hausse constante depuis 2013. Cependant, l'Etat contraint les dépenses des départements qui ne peuvent faire face aux besoins.

+ 28%

Censée permettre de réduire l'enfermement des enfants et des adolescentes, la réforme de la justice des mineur·es a, au contraire, fait augmenter de 28% le nombre d'incarcérations entre 2023 et 2026.

322

L'Inspection générale de la Justice estime dans son dernier rapport que les services de milieu ouvert de la PJJ sont en déficit de 322 postes d'éducateur·trices, afin d'absorber notamment les mesures éducatives mises sur listes d'attente faute de moyens.

- DE 3000

Avec moins de 3 000 assistant·es de service social pour près de 12 millions d'élèves, le service social en faveur des élèves ne dispose pas des moyens nécessaires pour répondre aux besoins.

La FSU demande

Des mesures immédiates d'Urgence

- Des financements pour permettre la mise en place de toutes les mesures de protection en attente ;
- Des recrutements de professionnel·es à la hauteur des besoins en matière de prévention et de protection des mineur·es ;

Revalorisation des salaires et des carrières

- Le complément de traitement indiciaire (CTI, appelé aussi « prime Ségur ») pour tous les personnels de la filière ;
- Une revalorisation des grilles des assistant·s socio-éducatif (ASE) et assistant·es de service social (ASS) vers la catégorie A type ;
- La reconnaissance au grade licence de tous les ASE et ASS ;
- La catégorie active pour tous les personnels intervenant en internat auprès de publics vulnérables ;
- La création d'un cadre d'emploi de titulaire de la Fonction publique pour les assistant·s familiaux et familiales ;

Amélioration des conditions de travail

- Une assistante sociale dans chaque établissement scolaire et la création d'un véritable service social scolaire du premier degré ;
- La définition d'un taux d'encadrement en foyer et en milieu ouvert ;
- L'embauche massive de professionnel·les à la hauteur de l'augmentation des besoins ;
- La mise en place d'analyse de la pratique pour toutes et tous ;
- Une reconnaissance spécifique de la pénibilité pour les métiers du travail social et médico-social ;

Pour la Protection judiciaire de la jeunesse

- Un abaissement des normes en milieu ouvert et dans les hébergements collectifs ;
- Le redéploiement des moyens pour l'enfermement pour les missions éducatives ;
- Le retour de la double compétence civile/pénale à la PJJ ;
- Une reconnaissance professionnelle et salariale avec l'intégration des primes dans le calcul des pensions ;
- L'arrêt d'un management par la mise en concurrence des professionnel·les au détriment des collectifs de travail et l'arrêt du recrutement de personnels précaires.

10 ANS D'UNE POLITIQUE ÉDUCATIVE DÉLÉTÈRE

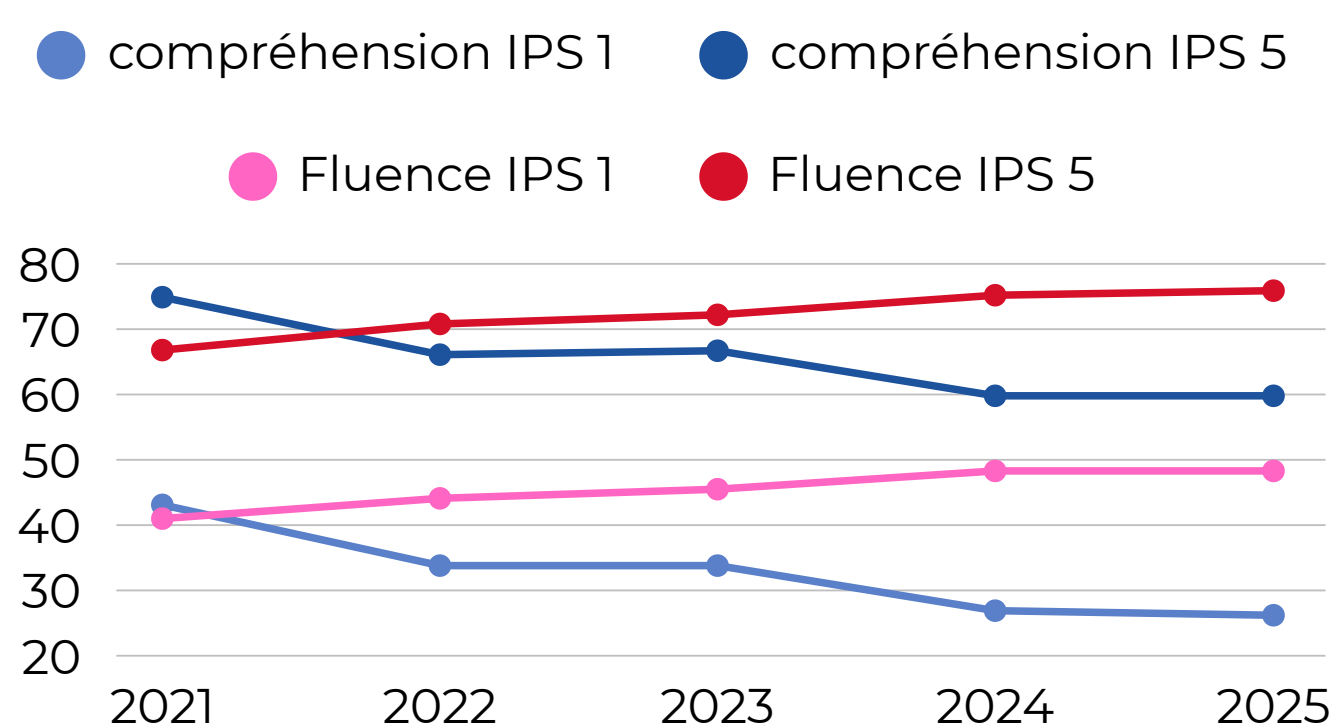


Des professions mises à mal

La dernière enquête internationale TALIS sur l'enseignement et l'apprentissage, présentée par la DEPP en octobre 2025, montre que la satisfaction vis-à-vis des conditions d'emploi pour les professeur·es des école (PE) d'élémentaire est passée de 71% en 2018 à 49% en 2024. Cette chute n'a d'équivalent que celle concernant les enseignant·es de collège, dont la satisfaction recule de 21 points sur la même période. Aucun autre pays ne connaît un tel décrochage.

Aux conditions salariales défavorables s'additionnent des conditions de travail très dégradées, notamment par une inclusion qui progresse mais sans les moyens nécessaires. Les métiers de l'enseignement sont ainsi profondément et durablement déstabilisés. D'autant plus que la politique éducative conduite depuis 10 ans, quel·le que soit le ou la ministre, a dégradé les contenus enseignés et favorisé des mécanismes de ségrégation scolaire, engendrant une perte de sens pour les personnels, avec un pilotage souvent brutal pour standardiser les pratiques.

Évolution des performances aux tests de compréhension écrite et de fluence à l'entrée en Sixième



Source : DEPP. IPS 1 : catégories sociales les moins favorisées, IPS 5 : catégories sociales les plus favorisées

L'enseignement a été resserré sur les « fondamentaux » (maths et français). PISA 2022 et Regards sur l'Education 2025 nous confirment pourtant que le niveau d'inégalité d'un système éducatif est corrélé au temps consacré aux « fondamentaux » : plus il est important, plus les inégalités scolaires sont fortes. A l'intérieur même de ces « fondamentaux », les contenus d'enseignement ont été appauvris par une focalisation sur le mesurable et le quantifiable. L'exemple le plus éclairant est le cas de la « fluence » (lecture chronométrée) dont les progrès voient en parallèle les compétences de compréhension en lecture chuter.

PILOTAGE BRUTAL

Depuis 2017, le métier enseignant est considéré comme un métier d'exécutant : les dispositifs de contrôle des pratiques se sont multipliés (évaluations nationales standardisées imposées à presque tous les niveaux de classes du CP à la Seconde ; réécriture des programmes intégrant des objectifs chiffrés ; évaluation des écoles et des établissements...).

Considérant que « les évaluations nationales [...] conduisent encore trop rarement à interroger le fonctionnement d'un établissement ou les pratiques », le récent rapport du Haut-commissariat à la stratégie et au plan préconise un renforcement des dispositifs de pilotage pédagogique.

SÉGRÉGATION SOCIALE

La politique éducative menée renforce les inégalités scolaires. Elle s'appuie sur des mécanismes de ségrégation. Dans le 1^{er} degré, les résultats aux évaluations trient les élèves en trois groupes, auxquels on ne propose pas des réponses pédagogiques de même qualité.

La lutte engagée contre les groupes de niveau au collège a été victorieuse mais la menace se déplace sur les 800 collèges dits « en progrès » où un enseignement normé et supposé « efficace » est imposé aux équipes. La classe de Prépa-Seconde, combattue par la FSU, revient dans le cycle de détermination au lycée ; un tel dispositif sélectif est en phase avec les propositions d'un DNB nécessaire pour accéder au lycée.

La FSU défend bien au contraire l'accès au lycée pour l'ensemble des élèves avec une scolarité obligatoire portée à 18 ans. Au 11 juillet 2026, plus de 160 000 candidat·es n'avaient toujours aucune affectation dans le supérieur : la FSU demande l'abrogation de Parcoursup, avec des moyens pour le post-bac des lycées publics et pour l'université.