

Comme si la cacophonie générale dans laquelle se met en place la réforme ne suffisait pas, certaines académies ont la bonne idée de changer les règles du jeu en cours de route. À cet égard, la *situation des Antilles* (UA) est particulièrement grave. L'ouverture des masters Métiers de l'enseignement et de l'éducation (MEE) du second de degré et de l'encadrement éducatif est fortement compromise. En effet la direction de l'université a décidé unilatéralement de ne pas classer les candidat-es des INSPÉ de Martinique et de Guadeloupe au motif d'une « *non ouverture de la formation faute d'effectifs suffisants* ». Plus de 800 candidat-es sont concernés. Des saisines ont été déposées auprès des deux rectorats et une demande de rendez-vous a été soumise au Président de l'UA mais aucune réponse favorable n'a été donnée à ces demandes des personnels et des étudiant-es qui se sont organisé-es en collectif unitaire. Dernier dysfonctionnement en date : l'UA a annoncé aux candidat-s aux parcours des Masters MEE que des options et des parcours « CAPES » existaient dans les masters disciplinaires... avant de demander aux équipes et aux instances de créer ces enseignements. La mobilisation continue pour obtenir des formations à la hauteur des enjeux éducatifs de ces territoires et la fin de la brutalisation des personnels et des étudiant-es. Plus d'infos sur <https://fsunivmartinique.wordpress.com/>.



JUN 2026 | Réalisée sous la responsabilité du collectif FDE par Michèle Artaud, Vincent Charbonnier, Muriel Coret, Stéphane Coutellier-Morhange, Laure Eteveze, Michela Gribinski & Stéphanie Péraud-Puigsgur | fde@snesup.fr - <https://www.snesup.fr/nos-secteurs>

Ailleurs, quoique dans la même logique, tel rectorat précise que, si telle université décide d'inscrire des non-lauréat-es, ce sera sans contribution de sa part à l'attribution des lieux de stage ou au tutorat... laquelle reposera donc sur les moyens propres à l'université. Autant dire que cela réduit le champ des possibles.

Et les étudiant-es? Tant pis pour elles et eux : iels peuvent bien attendre la publication des résultats aux concours pour voir si, finalement, le parcours souhaité, ouvre ou non, s'iels peuvent candidater dans un autre master, chercher un DU de préparation concours... Qu'iels se débrouillent.

De telles situations relèvent de la maltraitance institutionnelle vis-à-vis des personnels et entraînent pour les étudiant-es, outre la déception, des incertitudes et des bricolages quant à la poursuite d'étude, au risque de les décourager de se tourner vers les métiers de l'enseignement.

Comme souvent pour la formation initiale des enseignante-s (FDE), et toujours dans un contexte de cadrage national assumé, *les situations dans les académies se révèlent diverses*, selon les rapports de force locaux entre direction, université(s), rectorat. Les remontées des équipes mettent en évidence un climat général largement dégradé, entre fatigue, incertitude, colère... Et il y a de quoi en effet :

- incertitudes sur les services et sur le maintien de la prime d'enseignement supérieur en cas de sous-service, notamment lorsqu'il est imposé (en raison de la chute des effectifs notamment);
- réaménagements des services pour pallier les sous-services engendrés par la réforme et

l'application bornée de l'injonction de 50 % de la formation assurée par des personnes de l'Éducation nationale (EN), dont le mode de calcul est d'ailleurs variable (à la mention? au parcours? par UE? par bloc?): des collègues se voient ainsi proposer d'intervenir sur quatre sites départementaux!

- transformation du statut des collègues intervenant déjà dans la formation; départs de collègues pourtant investis ;
- décisions arbitraires et absurdes, comme la limitation *a priori* du nombre de non-lauréat-es dans un parcours, même si les capacités d'accueil ne sont pas atteintes par les effectifs de stagiaires;
- manque de concertation collective; difficulté à se projeter dans la formation;
- aggravation des risques psycho-sociaux (RPS).

Mais ici ou là, il y a aussi des *pistes de garde-fous à partager* :

- se saisir du contexte de la réforme comme objet de réflexion collective comme le propose cette journée « *Travail collectif en contexte de réforme : enjeux, conditions et sens de l'activité* » organisée par l'INSPÉ de Bordeaux : <https://urls.fr/gTaLvq> ;
- exiger la constitution de groupes de travail internes, regroupant collègues et élu-es, membres du Conseil d'orientation scientifique et pédagogique (COSP) et du Conseil d'institut (CI) par exemple, pour réfléchir aux enjeux et aux conditions permettant de construire des équipes plurielles, lier mise en stage et contenus de formation, définir la place de la recherche, etc.;
- porter partout, dans les instances et les comités de suivi académiques, la voix des équipes;

- diffuser les informations sur la situation des INSPÉ à la presse et aux différents acteurs locaux concernés;
- documenter l'effet de la réforme sur les conditions de travail : cf., *infra*, « Comment vont les personnels? ».

Des victoires sont possibles : à Toulouse, recul sur la mise en place de 50 % de la formation assurée par des personnels EN dès la rentrée 2026; à Poitiers, abandon de l'idée de regrouper les stagiaires mi-temps de deux sites départementaux et maintien de la formation sur chacun d'entre eux; à Nantes, ouverture d'un parcours dans la mention PIF pour les non-lauréat-es EPS.

ENTRETIEN AVEC FRANCE UNIVERSITÉS

À la demande du SNESUP-FSU une audience avec France Universités (FU, ex-Conférence des président-es d'université – CPU) s'est tenue le 13 mai 2026 pour alerter sur les effets déjà visibles de la réforme de la formation des enseignant-es et CPE : inégalités territoriales, accueil très insuffisant des non-lauréat-es, fragilisation des équipes, mise en cause de la dimension universitaire de la formation et absence de cadrage sérieux des comités de suivi académiques.

Sur les équipes plurielles, le SNESUP-FSU a rappelé que la cible des 50 % d'intervenant-es relevant de l'EN pose un problème majeur pour la dimension universitaire de la formation, son adossement à la recherche et la reconnaissance des personnels des INSPÉ, qu'il s'agisse des enseignant-es chercheur-euse-s (EC), des personnels statut premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS) ou des collègues de l'EN en temps partagé. Nous avons aussi alerté sur l'invisibilisation et la maltraitance de ces personnels, les incertitudes concernant les services et la rentrée, ainsi que sur des pratiques locales inacceptables, comme la suppression de primes en cas de sous-service imposé.

Sur l'accueil des non-lauréat-es : FU reconnaît que la question est sérieuse, mais indique qu'il est difficile d'imposer un modèle unique, et considère légitime le choix de certaines universités de ne pas accueillir ces étudiant-es pour ne pas « former de futur-es contractuel-les de l'Éducation nationale ».

Sur les comités de suivi académiques : FU n'a manifestement pas de vision claire des difficultés déjà remontées, notamment l'absence d'étudiant-es dans certains comités, ou le choix de périmètres régionaux inadaptés.

Les réponses de FU ont confirmé sa position très ambivalente. FU réaffirme en effet son soutien de fond à la réforme, au nom notamment de la rémunération en

M1 MEE (master pour les lauréat-es) et de la professionnalisation, tout en reconnaissant que ladite réforme transforme profondément les équilibres existants, crée des difficultés RH importantes et se déploie dans un contexte général d'une dégradation croissante de la situation budgétaire des universités.

Sur presque tous les points concrets soulevés, FU renvoie aux « réalités locales », au dialogue social dans les établissements et à l'autonomie des universités, sans porter la demande d'un cadrage national ni de position claire sur les conditions de la mise en œuvre de la réforme. Dans ces conditions, les universités risquent de continuer à décliner localement des contraintes nationales mal financées, au prix d'inégalités accrues entre territoires, de dégradations des conditions de travail et d'étude, avec le risque réel de sacrifier toute une génération d'étudiant-es qui souhaitent devenir enseignant-es.

Nous devons absolument continuer à faire pression collectivement à l'échelle locale, autant que faire se peut, pour que soient véritablement entendues les revendications que nous portons nationalement.

CALCUL DES DÉCHARGES DES COLLÈGUES DE L'ÉN ET NOS REVENDICATIONS

La question est vive : comment se calcule le service dû à l'université pour une décharge de service de l'Éducation nationale? Sur ce sujet comme sur le reste, les pratiques sont variables, plus ou moins favorables aux collègues et respectueuses des statuts.

En résumé : Pour un enseignant de statut premier ou second degré affecté dans l'enseignement supérieur, le décompte des heures est annuel sur la base de 384 h, tandis que dans l'enseignement secondaire, le décompte est hebdomadaire : 15 h pour les agrégé-es (PA) et 18 h pour les certifié-es (PC). Un enseignant déchargé de manière hebdomadaire doit alors voir son temps de travail converti en heures annuelles.

Le calcul général est alors le suivant : nombre d'heures TD université = décharge hebdomadaire ÷ service statutaire hebdomadaire x 384. Ainsi, un-e PA disposant d'une décharge de service de 5 h doit effectuer $5 \div 15 \times 384 = 128$. **Explications** : La référence commune indiscutable est le nombre d'heures annuelles dues par un fonctionnaire (HF) : 1607 h.

Un service plein de 384 heures équivalent travaux dirigés (HETD) annuelles à l'université correspond donc à 1607 HF/an. Dans ce cadre, 1 HETD à l'université correspond à 4,2 HF (c'est ce qu'on nous rappelle régulièrement en disant que 1 HETD, c'est 4,2 h de travail « réel »; on travaille beaucoup plus que ça, mais d'un point de vue réglementaire, c'est ce que dit le texte).

Pour un-e collègue EN déchargé-e, quel sera le service dû ?

Les PC ont une obligation réglementaire de service (ORS) de 18 h/semaine et sur 36 semaines par an, cela fait une ORS de 648 h/an – ce qui revient à dire que 1 h PC correspond à 2,5 HF ($1607 \div 648$) et qu'une 1 HETD (université) est égale à 1,7 h PC.

Comment calculer le service dû pour la décharge de 6 h d'un-e enseignant-e certifié-e détachée dans l'enseignement supérieur :

- 6 h par semaine correspondent à 216 h annuelles ($6 \times 36 = 216$), soit 127 HETD (université) en appliquant le taux vu plus haut ($216 \div 127 = 1,7$).
- On pourrait dire aussi qu'une décharge de 6 h pour un-e PC représente un tiers de son service de 18 h; cela correspond à un tiers du service universitaire, donc un tiers de $384 = 128$ HTD [l'heure de décalage est due aux arrondis].

Dans la même logique, l'ORS des PA est de 15 h/semaine sur 36 semaines par an et donc un service de 540 h/an. Rapportée au service de référence des fonctionnaires (1607 h/an), 1 h PA correspond à 3 HF. On a donc 1 HETD = 1,4 h d'ORS des PA.

Un-e PA déchargé-e de 5 h/semaine dans l'enseignement supérieur correspond à 180 h/an [$5 \times 36 = 180$], soit à 128,6 HTD [$180 \div 1,4 = 128,6$]. Autrement dit : une décharge de 5 h pour un-e PA correspond à un tiers de son ORS, soit 128 HETD à l'université.

On peut bien entendu faire le même type de calcul pour un-e professeur-e d'école (PE) : son ORS est de 24 h/semaine sur 36 semaines par an plus 108 h annualisées, soit 972 h/an. Cela signifie que 1 h PE = 1,65 HF et 1 HETD = 2,53 h PE. Un-e PE qui effectue 128 HETD à l'université sera donc déchargé de 324 h, soit un tiers de son ORS.

Ce n'est donc pas seulement le nombre d'heures de décharge qui compte, mais la proportion que cette décharge représente par rapport à l'ORS d'un-e professeur des écoles, d'un-e professeur-e certifié-e ou agrégé-e. On comprend alors qu'une décharge de 5 h de service représente 128 HETD à l'université pour un-e agrégé-e – 5 h représente un tiers de son ORS/semaine (15 h) – mais 107 HETD pour un-e certifié-e – 5 h représente moins d'un tiers de son ORS/semaine (18 h).

Ce mode de calcul, justifié par la référence au nombre d'heures dues par un fonctionnaire, tient compte du statut du collègue déchargé. De ce point de vue, il peut être considéré comme étant « juste ».



Cependant, pour le SNESUP-FSU, il ne peut pas suffire à assurer de bonnes conditions d'intégration dans des équipes plurielles de la formation. Une fois calculé le nombre d'heures équivalent TD qui sont dues, il faut prendre en compte le travail invisible et la fatigue associée au partage entre deux institutions. Nous défendons donc la revendication que les HETD dues pour la décharge ne soient pas 100 % en face-à-face devant étudiant-es. Sur ce volume horaire, les collègues doivent bénéficier de temps de formation, concertation, préparation.

COMMENT VONT LES PERSONNELS ?

RETOURS DES INSPÉ DE BORDEAUX ET DE PARIS

À Bordeaux, l'enquête menée en intersyndicale sur les conditions de travail et les effets de la réforme au sein de l'INSPÉ établit quatre résultats : la dégradation perçue des conditions de travail; une surcharge et un risque pour la santé concentrés sur les personnels enseignants, largement imputables à la réforme; une mise en cause de la conduite locale sous l'angle de la concertation et de l'association aux décisions; le sentiment que la direction est insuffisamment à l'écoute des personnels. Le fait que les BIATSS perçoivent actuellement moins de surcharge et de risque tient au fait que le travail a essentiellement porté jusqu'ici sur la conception des maquettes et la réflexion pédagogique. On peut cependant craindre que la situation des personnels BIATSS se dégrade rapidement du fait de la complexité prévisible de la mise en œuvre factuelle de la réforme dans un délai très contraint.

À Paris, la situation est également dégradée avec une explosion des signalements de RPS. L'ensemble des personnels de l'INSPE ont été sollicités pour répondre à un questionnaire sur leurs conditions de travail.

PROPOSITION D'ENQUÊTE À DÉCLINER LOCALEMENT

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE CONTEXTE DE LA RÉFORME DE LA FDE

Ainsi que le font apparaître les deux enquêtes précédemment citées, dans la plupart des INSPE, la réforme en cours dégrade fortement les conditions de travail des personnels et accroît significativement les risques psychosociaux. Mais tant que ces phénomènes ne sont pas objectivés, ils risquent de rester invisibles ou d'être ignorés par les directions d'INSPE et les présidences d'université. Dans ces conditions, il est important de pouvoir recueillir le plus largement possible la parole des

acteurs de la formation et de mutualiser les constats effectués à l'échelle nationale. On peut en effet craindre que les effets de la réforme en cours ne soient dans les grandes lignes les mêmes partout, plus ou moins amortis ou aggravés selon les rapports de force locaux.

Nous vous proposons donc une trame d'enquête qui peut être déclinée dans vos INSPE afin d'alerter les tutelles universitaires et rectorales sur la situation effective des personnels, ainsi que les formations spécialisées en santé-sécurité et conditions de travail (F3SCT). Les résultats de ces enquêtes adressés au collectif FDE du SNESUP permettraient aux élus qui siègent dans les différentes instances au niveau national et local de défendre les conditions de travail des personnels des INSPE et de mettre en évidence les effets structurels délétères de cette réforme sur leur santé afin de revendiquer les évolutions significatives nécessaires nationalement et localement. Le questionnaire est accessible ici : <https://framaforms.org/prevention-des-rps-personnels-des-inspe-juin-2026-1782063345>.

PROPOSITION DE TRAME D'INTERVENTION

DANS LES INSTANCES (CA, CSA, COMITÉS DE SUIVI ACADÉMIQUES, F3SCT...) À ADAPTER LIBREMENT

La rentrée 2026 verra la formation des enseignant-es changée suite à une réforme menée au pas de charge. Le 26 mars 2026, une déclaration intersyndicale pointait le fait que cette réforme n'avait pas les moyens de son « ambition » et que, avant même sa mise en application, étudiant-es et équipes étaient en souffrance.

Le calendrier et le mode de gestion par injonctions qui accompagnent cette réforme ont des conséquences sur les conditions de travail des équipes universitaires, des

écoles, des établissements scolaires et des rectorats, amenant stress et souffrance professionnelle, un sentiment de travail à l'aveugle et morcelé.

Du côté des étudiant-es, le manque d'informations claires, constantes et stabilisées entraîne des inquiétudes sur l'avenir et un profond mal être. Elles et ils sont nombreuses et nombreux à vouloir s'engager dans les métiers de l'enseignement, à avoir préparé les concours Bac+3, par exemple, sans solution de poursuite d'études en cas d'échec.

Cette réforme, qui se fait sans moyens, implique mutualisations forcées et appauvrissement de l'offre de formation, inégalités dans l'accès à une préparation au concours, manque de places réelles pour les non-lauréats sur l'ensemble des académies et pour tous les parcours. Les universités n'ont pas été soutenues financièrement à la hauteur des besoins. Les moyens manquent aussi pour l'accompagnement et la reconnaissance du travail des tuteur-ices.

Enfin, l'injonction que 50 % de la formation soit assurée par des personnels non universitaires sans que les conditions et moyens pour un travail en équipe de qualité soient réunis remet en cause la dimension universitaire de la formation.

Nous demandons à l'Université de [###] de communiquer très rapidement au Comité social d'administration de l'établissement sur les effets de la mise en place de la réforme afin de connaître les impacts sur les personnels et les mesures prises pour limiter les effets susceptibles de dégrader leurs conditions de travail ou d'aggraver les risques psychosociaux.

Toute l'équipe du collectif FDE restreint vous souhaite de bonnes vacances avant de nous retrouver pour une rentrée de mobilisation !