



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

DOSSIER DE PRESSE **RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES, ÉDUCATION EN PÉRIL**

Septembre 2025



Sommaire

Introduction : contexte politique.....	3
1. Bilan de la rentrée.....	4
Déficit de personnels.....	4
Santé et sécurité des agent-e-s.....	7
Mayotte : promesses non tenues.....	8
Conditions de travail.....	9
2. Quel budget pour quelle politique éducative et quel service public d'éducation ?.....	13
La politique au rabot.....	13
Investir dans l'éducation, c'est investir dans l'avenir.....	15
Construire une politique éducative d'avenir, et donc un budget éducatif durable, c'est le faire avec les personnels.....	17
3. Formation des enseignant-e-s et des conseiller-e-s principaux-aes d'éducation (CPE).....	19
Rappel des grands principes de la nouvelle réforme.....	19
Quelles conséquences ?.....	19
4. Transition écologique : l'inaction n'est pas une option.....	21
Fiche d'identité de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques.....	23
Répartition des rôles et missions des membres de la commission exécutive de la fédération CFDT Éducation Formation Recherche Publiques...	24

Introduction : contexte politique

La rentrée scolaire 2025 a, hélas, pris des airs de retour vers... la rentrée 2024, avec les mêmes incertitudes et la même instabilité politique, notamment en matière de perspectives budgétaires.

Repères

- Gouvernement Barnier : 5 sept. 2024
- Gouvernement Bayrou : 13 déc. 2024
- Démission du gouvernement Bayrou : 8 sept. 2025

La CFDT et la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques s'opposent aux discours de dénigrement des agent·e·s publics. Nous ne cessons de faire connaître les réalités professionnelles et la fragilité des services publics.

À l'automne 2024, des propos de politiques en responsabilité, dénigrant les fonctionnaires et propageant des contre-vérités sur ce que les agent·e·s publics coutent à la nation, ont suscité le mécontentement dans nos rangs et parmi les usager·e·s attaché·e·s aux services publics, dont ceux de notre périmètre, l'École, la formation et la recherche. Mécontentement qui s'est trouvé renforcé lors de la présentation du projet de budget du gouvernement Barnier (cf. notre communiqué de presse n° 18 du 11 octobre 2024, « Coup de rabet sur les politiques éducatives, de formation et de recherche : un budget qui compromet l'avenir pour les personnels et la jeunesse », <https://urls.fr/ZBpu8a>).

À l'été 2025, à l'occasion d'un petit déjeuner de presse CFDT Éducation Formation Recherches Publiques, le 3 juillet, nous avons communiqué nos inquiétudes, au vu des remontées de nos syndicats, sur l'état du système éducatif sous haute tension budgétaire. La présentation, le 15 juillet, du projet de budget du gouvernement Bayrou a cristallisé le mécontentement de nos collègues adhérent·e·s et militant·e·s (cf. la pétition intersyndicale lancée les jours qui ont suivi : « Projet Bayrou, les sacrifices pour le monde du travail, ça suffit ! », https://urls.fr/6Cv_b2).



« Agents publics, nous ne sommes pas les boucs émissaires de la dette ! », <https://urls.fr/pGrhPa>



1. Bilan de la rentrée

À l'occasion de notre conférence de presse de rentrée, nous présenterons notre bilan de la rentrée scolaire à hauteur des conditions de travail des agents et agentes, quel que soit leur métier.

Déficit de personnels

Les personnels enseignants

La ministre de l'Éducation nationale, Élisabeth Borne, lors de sa conférence de presse de rentrée scolaire a reconnu – effort inédit de transparence – qu'il manquait 2 500 équivalents temps plein (ETP) d'enseignant·e·s pour l'ensemble du territoire.

Comme l'an passé, il est difficile de pourvoir les postes. Tous les concours n'ont pas fait le plein de lauréat·e·s. En outre, comme pour d'autres personnels scolaires, les postes d'enseignant·e sont en nombre insuffisant par rapport aux besoins dans les différentes académies.

À ces difficultés s'ajoutent des situations classiques de ressources humaines (congrés de maternité, de longue durée) qui n'ont pas été anticipées. Dans plusieurs académies, la sous-administration chronique du ministère pèse sur la capacité à recruter et affecter rapidement des agent·e·s contractuel·le·s, et nos équipes syndicales signalent qu'il n'y a plus d'enseignant·e·s titulaires disponibles pour assurer des remplacements longs ou courts, toutes et tous sont d'ores et déjà affecté·e·s. Les chef·fe·s d'établissement doivent « se débrouiller » pour recruter.

Par conséquent, il est plus que compliqué, avec les moyens humains et financiers alloués, d'assurer partout, de manière équitable, le service public d'éducation. La perte d'attractivité – pour diverses raisons, dont celle de la rémunération – du métier d'enseignant·e se répercute nécessairement sur le recrutement initial comme sur la propension à rester en poste : augmentation du nombre des démissions de lauréat·e·s de concours (40 en ce début d'année pour la seule académie d'Amiens) ou d'enseignant·e·s en cours de carrière (le ministère est réticent à jouer la transparence sur cette question). Enfin, cette perte d'attractivité se constate également à travers la difficulté à trouver des personnels contractuels.

De manière générale, la question des remplacements (via des titulaires en zone de remplacement, via le dispositif du Pacte, via le recours à des contractuel·e·s) va se poser de façon systémique.



Concernant les autres personnels scolaires, il y a encore et toujours pénurie d'agent·e·s dont les métiers, en particulier, sont indispensables pour relever le défi d'une École inclusive juste.

Les accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap (AESH)

Comme les années précédentes, mais de façon encore plus tendue dans la mesure où l'institution tarde à reconnaître, former et rémunérer ces personnels à hauteur de leurs missions, tou·te·s les élèves en situation de handicap n'auront pas à leur côté un·e AESH malgré les notifications des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), soit que le poste n'est pas pourvu – ce qui compromet, voire entrave la scolarisation en milieu scolaire ordinaire de certain·e·s élèves –, soit que les heures affectées aux besoins d'autres élèves bénéficiaires ne sont pas entièrement couvertes, ce qui alourdit la charge des enseignant·e·s, contraint·e·s d'accomplir seul·e·s des tâches relevant de missions partagées, ce qui matériellement n'est pas possible. En cette rentrée 2025, la question de la sous-dotation en personnels AESH remonte de l'ensemble des territoires et s'accompagne de conditions d'exercice encore plus difficiles pour les AESH en poste et pour les enseignant·e·s.

RESSOURCES :

« AESH, un vrai métier, un vrai corps de fonctionnaire ! », mai 2025 (<https://urls.fr/zgSB33>).



Les personnels sociaux et de santé (infirmier·e·s et médecins scolaires ; psychologues de l'Éducation nationale, psy-EN ; assistant·e·s sociaux·ales, AS)

L'absence de perspectives concernant les créations de postes, les difficultés à recruter continuent de peser sur les conditions d'exercice des personnels sociaux et de santé, et donc sur l'accompagnement des élèves. De plus, faute de budget suffisant, nos collègues sont invité·e·s à moins se déplacer, voire à ne plus se déplacer du tout : l'employeur ne peut plus leur garantir le remboursement réglementaire des frais de déplacement. Le travail est donc empêché.

Pour nos collègues, la perte de sens au travail est totale. La réalité de l'exercice de leur métier vide de leur sens toutes les annonces politiques faites dans le cadre des Assises de la santé scolaire ou du « grand » plan Santé mentale.

Les postes de psy-EN conseiller·e technique et d'AS conseiller·e technique sont le plus souvent créés sans budget dédié. Les académies doivent alors les financer sur leurs fonds propres et donc les prendre sur d'autres emplois, quitte à entraîner des fermetures de classe dans des écoles ou des transformations en heures supplémentaires dans des collèges ou lycées.

RESSOURCES

« Assises de la santé scolaire : des attentes fortes... déçues », CP n° 7 du 15 mai 2025 (<https://urls.fr/JYgyz3>).

Vous trouverez, placés en ressources complémentaires dans cet article, nos revendications pour les personnels sociaux et de santé.



Les personnels de Vie scolaire : conseiller-e-s principaux-aes d'éducation (CPE) et assistant-e-s d'éducation (AED)

Il y a eu des créations d'emploi de CPE et d'AED annoncées en janvier 2024. Mais il est difficile dans certains territoires de pourvoir tous les postes.

Dans les établissements scolaires les plus éloignés des centres universitaires, il est parfois difficile de constituer une équipe de Vie scolaire. Le vivier d'AED n'est pas suffisant, et pourtant nous constatons des réticences à permettre le passage en CDI des AED qui le souhaitent, et ce contrairement aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

RESSOURCES :

« AED et CPE en 2025, entre espoirs déçus et renoncement », avril 2025 (https://urls.fr/_13_Qq).

« AED, des personnels essentiels qui doivent être pleinement reconnus », juin 2025 (<https://urls.fr/gM-NRg>).

« Un cadre de gestion pour les AED, encore insuffisant ! », janvier 2025 (<https://urls.fr/e0XHZG>).



Les personnels de direction

Le vivier des remplaçant-e-s de personnels de direction est déjà tari dans certains endroits. Chaque année, le jeu des remplacements des collègues malades a dépeuplé les équipes.

Les personnels administratifs

Malgré la sous-administration chronique du ministère de l'Éducation nationale, il n'y a pas eu de créations d'emplois administratifs pour la rentrée 2025, uniquement des redéploiements.

Le recrutement et la fidélisation des personnels administratifs restent difficiles. Les conditions de travail difficile, une rémunération moins attractive que dans d'autres ministères alimentent un déficit d'attractivité et dans de nombreux services des postes sont vacants, les absences ne sont pas remplacées.

RESSOURCES :

« Redéploiement d'emplois administratifs et ITRF pour la rentrée 2025 », 21 février 2025 (<https://urls.fr/Pd7B3R>)



Santé et sécurité des agent-e-s

Le 1^{er} septembre, jour de la rentrée scolaire, la communauté scolaire a appris avec effarement le suicide de notre collègue, directrice d'une école à classe unique, Caroline Grandjean : « Drame dans le Cantal, l'homophobie tue », CP du 3 septembre 2025 (<https://urls.fr/20z-1Q>).

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est pleinement engagée dans la lutte contre toutes les discriminations et dans la protection de la santé et de la sécurité des collègues.

L'ensemble des personnels a aussi en mémoire, une mémoire vive, nos collègues victimes d'attentats terroristes comme Samuel Paty et Dominique Bernard, notre collègue Mélanie Grapinet, assistante d'éducation (AED), tuée par un collégien le 10 juin 2025 - « Drame de Nogent, personne ne devrait mourir au travail », CP du 10 juin 2025 (<https://urls.fr/mbsMPJ>).

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques a toujours rappelé les obligations de l'employeur en matière de protection des agent-e-s.

Il faut aussi développer « une culture commune de la sécurité ». C'est ce que nous avons rappelé dans notre déclaration liminaire à la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du comité social d'administration du ministère de l'Éducation nationale du 24 juin 2025 (<https://urls.fr/2bDOTf>) :

« Après le drame d'Arras il y a deux ans, notre fédération avait rappelé l'importance de cet objectif. Assurer la sécurité d'espaces et d'établissements où circulent quotidiennement des centaines d'élèves et d'adultes ne se fera pas avec des portiques de sécurité. Le renforcement de l'encadrement humain et des services dédiés à la santé physique et mentale des élèves et des personnels sont indispensables. »

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES AGENT-E-S

« Santé des femmes au travail et médecine de prévention : des sujets prioritaires pour la CFDT », 27 juin 2025 (<https://urls.fr/hKYmp->)

« Assurer un réel suivi médical au travail des agents de l'éducation nationale : les propositions de la CFDT », 5 juin 2025 (<https://urls.fr/sO8FRL>)

« La F3SCT de l'Éducation nationale veut se saisir des sujets prioritaires », 3 avril 2025 (<https://urls.fr/4ZEPcg>)

« Conditions de travail dans l'éducation nationale : un bilan annuel alarmant », 4 février 2025 (<https://urls.fr/i7U5kt>)

« Amiante dans l'Éducation nationale : une situation alarmante », 3 mars 2025 (<https://urls.fr/DXE9T->)



Mayotte : promesses non tenues



Lors de sa visite à Mayotte le lundi 18 août 2025, la ministre de l'Éducation nationale, Élisabeth Borne, s'est déclarée optimiste sur les conditions de la rentrée scolaire la semaine suivante, lundi 25 août.

Cette rentrée qui fait suite à une année scolaire très fortement perturbée par le passage dramatique du cyclone Chido en décembre 2024 (cf. « Urgence à Mayotte : solidarité et soutien, maintenant et dans la durée », <https://urls.fr/7n-MT1>), suivi de peu par une tempête tropicale qui avait encore aggravé les dégâts. Cette catastrophe avait très fortement touché un système scolaire qui fonctionnait déjà de façon dégradée en raison d'une pression démographique particulièrement forte.



Deux principaux points de vigilance remontent de nos équipes militantes sur le terrain.

D'une part, l'intolérance vis-à-vis des élèves étranger-e-s à travers la pression exercée par des mouvements, qui se disent citoyens, pour empêcher leur scolarisation : « Pour la CFDT, une telle entrave au droit à l'éducation de tous les enfants, quelles que soient leur origine et la situation administrative de leurs parents, est tout à fait inacceptable. La nouvelle rectrice de l'académie de Mayotte a rappelé son attachement à ce principe de la République. La CFDT s'en félicite et souhaite savoir de quels moyens elle se dotera pour le faire respecter. », « Rentrée à Mayotte : nos points de vigilance », <https://urls.fr/5CpiC6>



L'inquiétude s'étend également aux personnels scolaires : « Ces mêmes collectifs entravent sans doute, ou seront prêts à le faire de nouveau, le fonctionnement des services des étrangers à la préfecture, empêchant des personnes d'obtenir un titre de séjour, ou de renouveler leur titre de séjour. L'académie de Mayotte ne peut se permettre de voir des personnels de tous métiers empêchés de travailler au service public de l'éducation faute de renouvellement de leur titre de séjour. Il est essentiel que la rectrice, soutenue par la ministre et l'ensemble du gouvernement, puisse sécuriser les conditions de travail et de vie à Mayotte des contractuels de nationalité étrangère qui concourent au service public d'éducation. Le syndicat CFDT de l'académie de Mayotte a fait des propositions concrètes en ce sens. », *idem*.

D'autre part, des malfaçons sont constatées sur les réparations et reconstructions du bâti engagées après le passage de Chido et de la tempête tropicale durant l'hiver dernier : écoles, établissements du second degré, logements des personnels... ainsi que sur la remise en état des infrastructures, entraînant des difficultés de transport. Parfois les travaux tardent carrément à être entrepris : « compte tenu du manque d'empressement de certaines communes à procéder aux travaux nécessaires dans les écoles, nous demandons que l'État reprenne la main sur le bâti scolaire lorsque c'est nécessaire, comme le permet la loi du 24 février d'urgence pour Mayotte (<https://urls.fr/lofkDr>) », *idem*.



Dans ce département touché aussi par le manque d'attractivité de nos métiers, les conditions d'exercice et de vie de nos collègues – qui n'ont pas toujours perçu la totalité de la prime exceptionnelle Chido – sont particulièrement dégradées.

Conditions de travail

Conditions d'emploi des AESH

Deuxième métier de l'Éducation nationale en nombre de personnels, très majoritairement féminisé, les accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap (AESH) sont essentiel·le·s pour relever le défi d'une École inclusive juste pour les élèves, leurs familles, et pour les personnels. Il doit être reconnu comme un métier à part entière, avec des droits conséquents à la formation et une rémunération correspondant à leurs missions : Cf. « AESH, un vrai métier, un vrai corps de fonctionnaire! », pétition intersyndicale pour la création d'un corps de fonctionnaire de catégorie B, <https://urls.fr/zgSB33>



Malheureusement en cette rentrée scolaire, leurs conditions d'emploi continuent de se dégrader aux dépens de leur santé, aux dépens du sens de leur travail (à écouter, notre série « Parlons métier d'AESH », cf. ressources ci-dessous) – contraignant certain·e·s à démissionner. C'est évidemment un grand préjudice aussi pour les élèves ayant besoin d'être accompagné·e·s, pour leurs parents et pour toute la communauté scolaire.

Voici quelques remontées de terrain, via nos militant·e·s, qui soulignent les réalités vécues par nos collègues AESH :

Bretagne : « nous manquons cruellement d'AESH : 150 personnels manquant à ce jour (130 démissions ordinaires et 20 à 30 licenciements à venir suite à refus de signer un avenant). Dans certaines écoles, rennaises surtout, le manque est flagrant : 9 AESH manquant dans une école REP de Rennes par exemple... »

Gironde : « dotation AESH insuffisante alors que la MDPH continue de transmettre des notifications d'accompagnement. Pour donner un exemple : 23 équivalents temps plein d'AESH sur une circonscription pour environ 72 enfants notifiés et des notifications en cours. Donc on va morceler les emplois du temps des AESH, leur rendant la tâche impossible et bousillant l'accompagnement des enfants. »

Lot : « Problème récurrent de la pause méridienne : pas toujours de volontariat, pris sur le temps scolaire sans ajout d'heures » ; « manque d'AESH un peu partout... du coup l'accompagnement mutualisé au lieu d'avoir 6 h, ils ne mettent que 2 h par élève, voire moins »...

RESSOURCES :

« Parlons métier d'AESH », série de témoignages de collègues AESH et militant·e·s CFDT Éducation Formation Publique, <https://urls.fr/hpWTNY>



Conditions d'emploi des personnels contractuels enseignants, « intermittents » de l'Éducation nationale

Tous les ans, l'Éducation nationale a besoin d'enseignant·e·s contractuel·le·s puisqu'il n'y a pas assez de titulaires pour couvrir les besoins d'enseignement. Cette année, nous constatons le retour en force de pratiques inacceptables : des enseignant·e·s contractuel·le·s sont mis·e·s au chômage en juillet-août, pas maintenu·e·s dans leur poste même quand il·elle·s donnent satisfaction. L'administration crée donc de nouveau des « intermittent·e·s » de l'Éducation nationale. Pour nos collègues, c'est une précarité qui rend leur vie professionnelle et leur vie personnelle plus difficiles.

Nous constatons par ailleurs que les services de l'Éducation nationale ne sont pas toujours en mesure de leur fournir rapidement les documents indispensables à l'indemnisation rapide du chômage.

Bref, nos collègues se retrouvent parfois sans ressources ! Cette politique contraire au principe de responsabilité sociale des employeurs est aussi inefficace sur le plan du service public : rien n'assure les académies de parvenir à recruter à temps des contractuel·le·s pour ne pas laisser des classes sans professeur·e.

Conditions de travail des personnels « itinérants » (corps d'inspection, assistant·e·s sociales·aux, infirmier·e·s et médecins scolaires, psychologues de l'Éducation nationale)

Une réalité de travail empêché, faute de moyens financiers que nos syndicats académiques dénonçaient déjà l'an dernier, et qui risque de se renforcer cette année, est vécue par tous les personnels dont le métier implique de se déplacer. À un certain moment de l'année scolaire passée, des académies ont recommandé à certains d'entre eux de ne plus se déplacer parce qu'il n'était plus possible de rembourser leurs trajets. C'est le cas, par exemple, dans le Gard et la Lozère, dans l'académie de Montpellier, où les assistantes sociales, dès le courant du mois d'avril, ont eu comme consigne de ne plus se déplacer faute de pouvoir être défrayées. Cela génère des contradictions fortes avec les missions de ces personnels (par exemple, des inspecteur·trice·s ne peuvent plus aller visiter les stagiaires et, de manière générale, leur mission d'accompagnement des collègues est de moins en moins traduite dans les faits, en raison de la surcharge de travail mais aussi de la baisse de l'enveloppe des frais de déplacement), mais aussi avec les objectifs ministériels qui sont affirmés et présentés à la population, parfois avec force communication.

Cette impécuniosité touche d'autres secteurs du fonctionnement de notre système d'éducation. Ainsi, dans l'académie de la Réunion, nos collègues nous signalent qu'il ne reste quasiment plus rien dans les enveloppes pour les frais liés à la formation.

De fait, le malaise professionnel des personnels concernés se traduit de plus en plus dans la rédaction de fiches du registre Santé et sécurité au travail (RSST).

La rentrée des personnels de direction

C'est le moment de constater les éternels dysfonctionnements informatiques (l'application pour organiser les évaluations nationales est en maintenance !) et ce que la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques n'a cessé de dénoncer : l'empilement des priorités sans financement (« Évaluations nationales dans le second degré, non l'intendance ne suivra pas », 8 septembre 2025, <https://urls.fr/Op-kaF>).

Il n'y a plus d'heures supplémentaires effectives (HSE) ; les dotations Pacte et les indemnités pour missions particulières (IMP) sont fléchées. Dans de nombreuses académies, le référent Santé mentale n'est pas financé. Force est de regretter une inégalité des territoires devant le sujet, y compris dans les moyens dédiés à la formation.

L'assèchement des HSE empêche de maintenir des dispositifs comme devoirs faits quand les enseignant·e·s refusent de signer des pactes. Les établissements qui avaient été mis en difficulté l'an dernier par la réception d'enveloppes insuffisantes pour couvrir les besoins n'ont pas mis les heures à l'emploi du temps cette année.



Les établissements vont également être frappés par la diminution des budgets des collectivités territoriales. Certains projets ne seront plus soutenus (Éducation à la vie affective et relationnelle, et à la sexualité-Evars ; actions culturelles). Et les enseignant·e·s ne seront plus rémunérés (« Éducation artistique et culturelle : où va l'Éducation nationale avec ou sans pass culture ? », 7 février 2025, <https://urls.fr/gLISOT>).



Concernant la supposée attendue « pause numérique », on peut s'interroger car il y a beaucoup de communication pour des actions déjà existantes. Rappelons que la loi de 2017 interdit à l'école et au collège l'usage par les élèves des téléphones mobiles. En revanche, il n'y a pas beaucoup de dispositifs de protection de l'accès des jeunes à des sites interdits.

Chaque année, l'augmentation de la charge de travail, l'inquiétude et la lassitude des collègues sur le terrain sont de plus en plus palpables...

Les inspecteur·trice·s

Les personnels d'inspection font face à des injonctions contradictoires : moins se déplacer faute de budget, faire davantage de missions d'inspection des établissements privés, assurer les rendez-vous de carrière statutaires des personnels enseignants, organiser les réunions pour accompagner le déploiement des décisions ministérielles.

Les annonces au fil de l'eau du ministère sont de plus en plus mal vécues par les personnels d'inspection : l'annonce d'une nouvelle priorité de formation écrase la précédente et efface le travail réalisé par des inspecteurs et inspectrices pour structurer des formations d'initiatives locales en partant des besoins exprimés par les équipes enseignantes, bref leur travail est annulé par le ministère, et avec lui leur crédibilité et la perspective de relations sereines et constructives avec les équipes enseignantes. Concernant les changements de programme en histoire-géographie, les inspecteurs et inspectrices ont été informés après les associations disciplinaires. Là, c'est la confiance avec le ministère qui s'érode.

Destinée de la réforme Attal et du Choc des savoirs

Cf. « Groupes de besoins : un rapport accablant de l'inspection générale », 23 juin 2025, https://urls.fr/hc_Vq7



Égalité professionnelle

À l'heure du déploiement dans les écoles, les établissements scolaires et les services académiques des déclinaisons locales du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, à travers l'engagement de ses militantes et militants, veillera à ce que les applications concrétisent les avancées en la matière, tout en restant vigilante sur les efforts restant à fournir.

Par exemple, l'académie de Versailles – plus grande académie de France comptant près de 100 000 personnels, dont 77 % de femmes – a été, avec les académies de Rennes et de Strasbourg, l'une des entités pilotes dans les mesures pour faire progresser l'égalité professionnelle. Donc celle-ci « figure sur la feuille de route académique et au plan de formation, mais la mise en œuvre n'est pas encore à la hauteur en ce qui concerne le

nombre de personnels formés ou le temps mis à disposition des référents départementaux. Fournir des statistiques genrées dans le cadre du rapport social unique (RSU) est presque devenu un réflexe. Cependant, nous portons encore des demandes, par exemple pour apprécier le caractère (très) genré des demandes de temps partiel, selon les motifs et les quotitiés ; en effet, documenter les inégalités, et aussi les écarts d'un corps ou d'un département à l'autre, est indispensable pour revendiquer "au bon endroit" », « Un plan d'action académique plus tard, courir encore », p. 10 *in* dossier « Égalité professionnelle femmes-hommes. Que prévoit le nouveau plan d'action ? », *Profession Éducation* n° 299, janv.-fév.-mars 2025, <https://urls.fr/JMtexA>

Voir dans ce même dossier de *Profession Éducation*, en page 18, notre fiche revendicative en matière d'égalité professionnelle.



2. Quel budget pour quelle politique éducative et quel service public d'éducation ?

À la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, nous ne voulons pas être victimes de la dette, nous voulons du dialogue social, sincère et constructif.

C'est pourquoi nous aborderons la question du budget en trois moments : une critique des pistes budgétaires avancées par le gouvernement Bayrou (la politique du rabot), la conviction de la CFDT qu'il ne faut pas voir l'éducation comme un cout mais comme un investissement, et enfin la proposition d'une méthode de dialogue avec l'ensemble des acteurs pour penser l'éducation et son budget.

**La politique du rabot,
c'est une éducation
au rabais**

La politique au rabot

Depuis plusieurs années, la CFDT s'emploie à souligner la politique délétère de rabotage du budget de l'Éducation nationale. À force de raboter, il n'y aura plus rien à économiser, le système sera à l'os !

« L'année 2024 et l'année 2025 ont montré à quel point la situation est critique dans notre secteur : [...] le ministère a rogné sur les remboursements de frais de déplacement des personnels, a tenté de couper les HSE, a rogné sur le Pass Culture, comptant sur la bonne volonté des personnels pour continuer d'exercer pleinement leur mission à moindres frais.

Par ailleurs, des collègues non titulaires ont vu, brutalement, leur contrat non reconduit par certains rectorats. Il a fallu toute la pression syndicale et médiatique pour que ces rectorats fassent machine arrière. Ce manque de considération pour des personnels précaires n'est pas acceptable.

Le service public d'Éducation ne tient plus qu'à un fil : celui de la conscience professionnelle de nos collègues. Tirer sur ce fil, sans répondre aux attentes et aux urgences, à commencer par celles des rémunérations et des conditions de travail, serait une forme de cynisme irresponsable qui ne pourrait qu'aggraver davantage la crise dans l'Éducation nationale.

L'annulation des 4 000 suppressions d'emplois de professeurs pour la rentrée 2025 a été un premier pas, mais le compte n'y est pas. [...] Nous n'accepterons pas les renoncements budgétaires à améliorer les conditions de travail et de rémunération des personnels, à améliorer les conditions de scolarisation des enfants et adolescents. » ■ **Budget 2026 : communiqué intersyndical du 24 avril 2025**
(<https://urls.fr/JFfEeu>)



« [...] l'obstination de l'exécutif à rétablir les comptes publics par la seule réduction des dépenses publiques et donc en premier lieu les dépenses qui permettent aux services publics d'exister, qui permettraient de préparer l'avenir n'est pas soutenable. Les modalités d'exécution du budget 2025, quoi qu'en dise la ministre des comptes publics, ont déjà des effets délétères sur le service éducatif offert à la population, et dégradent encore les conditions de travail des personnels du ministère de l'Éducation nationale. Et pourtant le ministère annonce des mesures nouvelles qu'il faudrait mettre en œuvre sans moyens, sans réorganiser, sans prioriser l'action... sans renoncer maintenant à des politiques dont il est désormais confirmé qu'elles sont inefficaces voire délétères, à l'instar des groupes de niveau dans le cadre du "choc des savoirs". Et pourtant, les voix avaient été nombreuses au sein des organisations syndicales, mais aussi de la part de chercheurs et chercheuses pour rappeler que ces mesures étaient inefficaces et dangereuses. Les perspectives qui se dessinent pour le budget 2026 vont encore aggraver la situation, et les contraintes budgétaires amènent des académies à prendre des décisions délétères pour la capacité à couvrir les besoins d'enseignement en 2025-2026. » ■ **Déclaration liminaire au CSAMen du 2 juillet 2025** (<https://urls.fr/aU4sMR>).



Attractivité :



« Renoncement aux mesures salariales pour les enseignants, CPE et psy-EN : l'attractivité en marche arrière », communiqué de presse n° 12 du 2 juillet 2025 (<https://urls.fr/gEcNeh>)

« Formation des enseignantes et enseignants », communiqué intersyndical du 25 mars 2025 (<https://urls.fr/nkxAEq>)

« Notre pays n'attirera pas dans les métiers de l'éducation, ni dans les carrières scientifiques en ayant la seule règle à calcul comme boussole. Ces politiques publiques qui devraient être considérées comme un investissement : accompagner les jeunes générations dans l'acquisition et la construction des connaissances, des compétences leur permettant de s'émanciper, d'avoir du pouvoir d'agir sur le monde qui sera le leur demain. » ■ **CP du 11 octobre 2025** (<https://urls.fr/CCuXIQ>)



Conclusion : « [...] Le message est clair : nos conditions de travail vont encore se dégrader. Le coup de rabot à l'École publique, justifié par la baisse démographique, nie les réalités d'un travail qui s'est intensifié, a été transformé par le développement de l'inclusion, sans moyens ni organisations adaptées. Le gouvernement tourne donc le dos à la révolution de l'inclusion quand il devrait répondre aux alertes nombreuses des agent-e-s et de leurs représentant-e-s CFDT, notamment sur les registres santé et sécurité au travail.

Demain, notre pays devra relever le défi du renouvellement générationnel avec les nombreux départs à la retraite. Ce n'est pas avec la règle à calcul qu'il attirera dans les métiers de l'éducation et les carrières scientifiques. Au contraire, les politiques publiques sont un investissement : former les jeunes générations, développer la recherche pour notre pays et son rayonnement à l'international. » ■ « La politique du coup de rabot », 11 oct. 2024, **éditorial de Catherine Nave-Bekhti pour Profession Éducation n° 297, aout-septembre-octobre 2024** (<https://urls.fr/cbq-lw>)



Investir dans l'éducation, c'est investir dans l'avenir

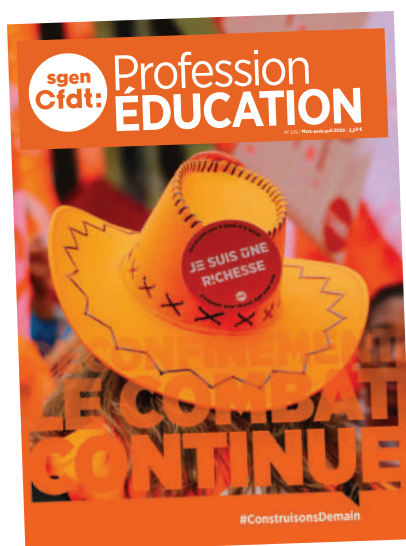
Cette conviction CFDT, portée à chaque congrès fédéral, vaut pour tous les services publics de l'État.

Au sortir de la crise du Covid, qui a fortement perturbé le fonctionnement de l'École, mettant en relief ce qui était amené à devoir changer dans les modalités d'enseignement et d'apprentissage ; qui a également mis en lumière l'importance de former les jeunes, en particulier pour répondre au besoin de renouveler notre vivier de scientifiques, nous avons axé nos conférences de presse de rentrée scolaire et universitaire 2021 sur cette revendication :

« L'éducation : investir pour l'avenir », <https://urls.fr/EyROP->

« L'enseignement supérieur n'est pas une dépense, mais un investissement ! », <https://urls.fr/JYwY8c>

Les enjeux sont inchangés...



Depuis fin 2023, au moins, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques ne cesse d'alerter sur l'alibi de la baisse démographique – d'abord en cours dans le premier degré, puis au collège et bientôt au lycée – avancé par les gouvernements successifs pour réduire le nombre de postes de personnels éducatifs, et partant du budget de l'Éducation nationale. Et à l'inverse, nous n'avons eu de cesse de revendiquer la nécessité d'allouer ces ressources humaines et budgétaires aux écoles et établissements scolaires qui en ont le plus besoin afin de remettre de l'équité dans le système public d'éducation français, afin d'améliorer les conditions de travail des personnels et les conditions d'apprentissage des élèves :

Notre déclaration liminaire au comité social d'administration ministériel (CSAMen) du 21 décembre 2023, https://urls.fr/rQuT_C

« **Profitons de la baisse démographique.** [...] Pour le Sgen-CFDT, la baisse démographique en cours peut, de fait, redonner enfin des marges de manœuvre.



Il est indispensable que la diminution du nombre d'élèves ne se traduise pas par la politique budgétaire du rabot.

Les annonces [...] sur le schéma d'emplois vont dans ce sens, en ce qui concerne les postes d'enseignants. Dans votre présentation, vous exprimez une volonté claire d'attribuer plus de moyens là où les besoins sont les plus importants, c'est une logique que nous soutenons. Le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT demandent notamment que les moyens soient plus importants dans les écoles et établissements aux indices de position sociale (IPS) les plus faibles et là où la mixité sociale et scolaire progresse. Nous attendons une politique plus forte et plus volontariste en termes de mixité sociale et scolaire dans l'ensemble du système éducatif. »

Notre déclaration liminaire au CSAMen du 17 janvier 2025, <https://urls.fr/MGG2uf>

« **Nos vœux pour la préparation de rentrée 2025.** [...] la baisse démographique doit être un levier pour améliorer les conditions d'encadrement des élèves et de travail des personnels.

Elle requiert de la précaution dans les éventuelles évolutions du maillage territorial : nous refuserons des décisions qui substitueraient écoles privées aux écoles publiques dans certains territoires, nous refuserons des décisions qui déboucheraient sur la dégradation ou le renoncement à améliorer l'encadrement dans les écoles des zones urbaines et périurbaines à la démographie dynamique, et il faut intégrer à cette réflexion le besoin d'une politique de mixité sociale et scolaire et de déjouer ce que d'aucuns appellent une demande d'inégalité.

Cela requiert de s'appuyer sur la démocratie territoriale et le dialogue social. »



REGARD D'EXPERT : JULIEN GRENET

Directeur de recherche au CNRS, professeur à l'École d'économie de Paris et responsable du pôle éducation à l'Institut des politiques publiques.

Face à la baisse démographique, d'autres stratégies sont possibles que la réduction du nombre d'enseignant·e·s, et partant du taux d'encadrement des élèves par classe. C'est ce qu'explore et démontre la note collective de l'Institut des politiques publiques, « Taille des classes et inégalités territoriales : quelle stratégie face à la baisse démographique ? », in *Perspectives budgétaires*, chapitre 4, juin 2025 (<https://urlz.fr/uGwl>).

Dans un entretien pour nos *Pages spéciales de CFDT Magazine*, l'un de ses co-auteurs, Julien Grenet, développe quelle politique éducative déployer pour faire de la baisse démographique un atout économique, pédagogique et d'équité sociale :

« Un premier scénario répond à la baisse démographique en maintenant la taille des classes à son niveau actuel et en réduisant les effectifs enseignants : une baisse d'environ 54 000 professeurs des écoles d'ici 2034 permettrait une économie budgétaire annuelle de l'ordre de 3,4 milliards d'euros à cet horizon.



Mais aujourd'hui, la France est l'un des pays dont les classes dans l'élémentaire sont les plus chargées, avec environ 22 élèves par classe contre 19 en moyenne dans l'Union européenne, ce qui est cohérent avec le fait que la dépense par élève est inférieure de 20 % à la moyenne de l'OCDE. Or un grand nombre d'études internationales ont établi qu'une taille de classe réduite améliore les acquis scolaires, et d'autres travaux ont montré qu'à terme, cela favorise l'insertion professionnelle à travers des salaires plus élevés et de meilleurs salaires. Nous avons donc imaginé une stratégie alternative de maintien du nombre d'enseignants : elle permettrait de réduire progressivement la taille moyenne des classes jusqu'à atteindre 18 élèves en 2034. Le bénéfice économique serait de l'ordre de 4,5 milliards d'euros par an en salaires futurs des élèves, et l'augmentation des recettes fiscales pour l'État serait de l'ordre de 2,9 milliards d'euros — ce qui, à long terme, abaisserait le coût de la mesure. Dans ce scénario, un euro investi dans la taille des classes – levier objectif d'amélioration des compétences et de l'insertion professionnelle – produirait un bénéfice neuf fois supérieur à l'échelle de la collectivité. Soit un investissement éducatif très rentable. D'autant que notre étude s'intéresse aux seuls élèves, mais c'est également le gage d'une amélioration des conditions de travail des enseignants... »

Construire une politique éducative d'avenir, et donc un budget éducatif durable, c'est le faire avec les personnels

Sans consultation des personnels, argent dépensé pour rien

L'exemple des évaluations nationales, «Évaluations nationales : à quand une vraie reconnaissance ? », 1^{er} septembre 2025 (<https://urls.fr/4zA0rz>).



Nécessité d'un suivi des réformes et de leur efficacité éducative et budgétaire

Pour Éric Charbonnier, analyste à l'OCDE et expert de l'éducation, il faut « investir dans la mise en œuvre et l'évaluation des réformes. En France, quand la loi est votée, on a l'impression que le plus dur est fait alors que c'est à partir de ce moment que toutes les difficultés commencent ; il faut mieux mettre en œuvre nos réformes, les évaluer pour avoir des points de repère et les corriger. En ce sens, le dédoublement des classes a le mérite de fournir tous les six mois des évaluations de la progression des élèves. », intervention lors de l'assemblée générale du Sgen-CFDT à Dijon, février 2022.

Jeunesse et Sports décrit la méthode pour des collectifs de travail sur des projets avec des budgets maîtrisés :

« ... il faut complètement revoir la méthode! [...] c'est bien cela qui nous importe : la méthode et la possibilité de prendre part à l'élaboration de ces méthodes.

Nous ne voulons pas, contrairement à la lecture simpliste qui pourrait en être faite, la tête de tel ou telle directeur ou directrice, nous voulons un modèle vertueux de pilotage dans les contraintes qui sont les leurs, les nôtres et les vôtres.

Nous ne voulons pas entendre parler de ce qui se trame seulement à la toute fin.

À titre d'exemple, la direction des Sports a su nous réunir par deux fois pour évoquer dans un très court laps de temps la transformation souhaitée de l'École nationale de voile.

Nous aurions souhaité qu'il en soit de même, par exemple, sur le sujet de ce récent plan d'économie envoyé aux établissements mi-mai pour un retour express à la fin juin. Pourquoi toujours agir en catimini? Nous sommes toutes et tous bien au fait des contraintes budgétaires de l'État : comment imaginer que les seules directions engagent leur établissement dans une période de restriction budgétaire qui va forcément impacter la qualité du service rendu à l'utilisateur, mais aussi la masse salariale, le devenir des contractuels, les primes, peut-être même l'indemnitaire sans même consulter les femmes et les hommes qui composent leurs équipes? Leur force de travail, sans quoi rien ne sera de toute façon possible? Sans doute en pensant : ça passe. Ça passera, ça aussi, ça passe toujours.

La revalorisation indemnitaire des administratifs du ministère de l'Éducation nationale en 2024 non appliquée dans les établissements du sport, contrairement à ce qui avait été fait en 2022, est injustifiée et contraire au texte? C'est passé.

Les AED, ces emplois réservés, jamais publiés sur le site dédié aux emplois publics et dont l'actualité dramatique récente nous a rappelé leur degré d'exposition au public : révisons-les via des textes différents, histoire de rappeler que JS (jeunesse & sports) n'est pas tout à fait l'Éducation nationale après tout.

La revalorisation des PTP (personnels techniques et pédagogiques que sont les professeurs de sport) concomitante à leur adhésion au Rifseep n'en aura plus que le titre? Allez tentons-le aussi, l'été assommant aidera...

Je parlais d'opiniâtreté au début de cette déclaration, aussi nous vous répétons : non, ça ne passe pas! » ■ **Déclaration liminaire au CSA ministériel J&S du 3 juillet 2025**
(<https://urls.fr/XL6pGb>)



3. Formation des enseignant·e-s et des conseiller·e-s principaux·ales d'éducation (CPE)

Cette énième réforme de la formation initiale des enseignant·e-s et des CPE a été annoncée en février 2025 par Élisabeth Borne, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le 25 mars, les partenaires sociaux, qui ont tardé à être consultés et associés à la nouvelle maquette, ont lancé une alerte par voie de communiqué de presse intersyndical (<https://urls.fr/MOHnUH>).

Malgré la mise en œuvre programmée de la réforme pour la session 2026, beaucoup d'éléments restent flous – ce qui est particulièrement insécurisant pour les personnels chargés de préparer les candidat·e-s et pour ces dernier·e-s : « Formation des enseignants et CPE : nous devons être entendus ! » (CP intersyndical du 24 juin 2025, <https://urls.fr/pYtoEy>).

C'est un pavé de plus jeté sur l'attractivité de nos métiers.

Rappel des grands principes de la nouvelle réforme

L'agrégation et le concours de psychologue de l'Éducation nationale (profession réglementée) sont maintenus à bac +5. Pour les certifié·e-s et les professeur·e-s des écoles, le recrutement est avancé à bac +3, suivi de deux années de formation rémunérée pour les lauréat·e-s dans un nouveau master « Métiers de l'enseignement et de l'éducation ».

Pour les professeur·e-s des écoles, le ministère privilégie la préparation au concours externe de recrutement de professeur·e des écoles (CRPE) dans une nouvelle licence « Professorat des écoles », qui pourra dispenser les candidat·e-s des épreuves d'admissibilité (« fast track »).

Les néo-titulaires s'engagent à servir l'État durant quatre années après leur titularisation.

Quelles conséquences ?

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, si la rémunération des lauréat·e-s pendant deux années est une vraie avancée, le retour du concours à bac +3 entraîne une série de décisions préjudiciables à l'universitarisation de la formation des enseignant·e-s et des CPE, avec le risque de ne toujours pas régler le problème crucial de l'attractivité des métiers de l'Éducation nationale.

Pour les équipes enseignantes et pour les étudiant·e-s, les deux années de transition qui s'engagent vont être difficiles.



RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

« Réforme de la formation des enseignant·e·s et des CPE : rentrée sous haute tension », 2 juillet 2025 (<https://urls.fr/Ezi4ZU>).

« Enseignement agricole : réforme du recrutement des personnels enseignants et d'éducation », 5 juin 2025 (<https://urls.fr/ICXKMW>).

« Réforme de la formation initiale : et si c'était la dernière ? », 3 avril 2025 (<https://urls.fr/r-gWay>)

« Formation et recrutement : sortir du cercle vicieux de l'attractivité », 20 septembre 2024 (<https://urls.fr/ZGzL89>)



4. Transition écologique : l'inaction n'est pas une option

La rentrée scolaire a été différée de 24 heures dans le Var et les Bouches-du-Rhône pour alerte pluies et inondations. Tandis qu'avant les congés d'été, la fin des cours et la période des examens ont connu de fortes vagues de chaleur (cf. notre CP n° 11 du 30 juin 2025, « Vague de chaleur, dérèglement climatique et système éducatif : l'inaction n'est pas une option », <https://urls.fr/5CR5Ow>).

La question du dérèglement climatique ne va plus nous quitter et nécessite des choix politiques, sociaux, pédagogiques et aussi, bien entendu, des investissements économiques.

De l'École qui brule à l'École sous l'eau

Concernant la canicule, adapter le système éducatif à la nouvelle donne climatique nécessitera un important investissement dans le bâtimentaire.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, un tel défi – et c'est ce que nous avons à nouveau souligné dans notre déclaration liminaire au CSA ministériel du 2 juillet 2025 (<https://urls.fr/d-ZPn5>) – ne pourra être relevé sans un travail, dans la durée et loyal, entre l'État et les collectivités locales pour construire un plan de rénovation et dégager son financement.

Nous en sommes très loin aujourd'hui, et les perspectives budgétaires ne semblent pas aller dans le bon sens. Cet attentisme fragilise le système éducatif.

Remettre beaucoup d'épreuves terminales en juin pour le baccalauréat ; envisager de repousser le départ en vacances d'été comme l'a suggéré Emmanuel Macron à l'ouverture de la Convention citoyenne sur les temps de l'enfant... cela n'est pas concevable quand il y aura des dômes de chaleur. Reporter le brevet de quelques jours, comme cela s'est produit en 2019, comporte nettement moins de conséquences que de décaler les résultats du bac, et ce faisant les inscriptions à l'université. Or ces conséquences très lourdes ne sont toujours pas anticipées.

Évidemment, qui dit perturbation du temps scolaire pour des raisons climatiques dit réduction du temps d'enseignement si l'on ne peut plus faire classe. Il n'y a hélas pas de réflexion pour un nouveau modèle d'organisation. Lors de notre congrès fédéral de 2021, a été adopté un amendement du syndicat de Provence-Alpes qui préconisait de réfléchir à un calendrier climatique : « Le changement climatique (canicules...) impose de repenser le temps scolaire en lien avec la réalité de chaque territoire. », p. 8, *Résolution du congrès de Dijon*, 2021 (<https://urls.fr/EdcDKx>).

Un tel changement doit se négocier. En effet, le rythme de l'École ayant une large incidence sur le rythme de la société, modifier le calendrier ne peut être décidé par le seul



ministère de l'Éducation nationale. Peut-être faut-il envisager qu'à certaines périodes de l'année, l'École démarre plus tôt et finisse plus tôt lorsque les heures sont fraîches. C'est ce qui se pratique dans les territoires d'outre-mer... mais c'est toute la société qui démarre beaucoup plus tôt.

Ces aménagements du temps scolaire supposent d'autres aménagements, par exemple des ouvertures de crèche adaptées pour les professionnels scolaires qui ont des enfants en bas âge. Il faut que ce soit soutenable pour tous les personnels. Ce sont donc des questions complexes qui demandent de consulter toutes les parties prenantes pour construire des solutions négociées.

« Pour adapter les bâtiments, il faudra des investissements de long terme parce que toutes les communes n'ont pas la même capacité financière à faire, toutes n'ont pas non plus le même bâti scolaire en héritage, et donc cela doit s'accompagner dans la durée. On l'avait demandé au moment du Covid — je rappelle que les mesures pour assurer la ventilation des classes pour qu'il y ait moins de transmission des virus, en fait, ces mêmes mesures auraient été utiles en cas de canicule ; pas forcément suffisantes, mais utiles et on ne l'a toujours pas fait jusqu'au bout. », Catherine Nave-Bekhti, invitée de « Week-end Soir » sur BFMTV, le 28 juin 2025 (<https://urls.fr/0UMzNp>).

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

« Transition écologique et bâti scolaire : des constats inquiétants »,
5 mars 2025 (<https://urls.fr/QXnUcT>)

« Transition écologique et éducation : des actions encore trop ponctuelles »,
20 janvier 2025 (<https://urls.fr/Z7Yhlq>)

« La CFDT porte la transition écologique juste dans l'Éducation »,
18 novembre 2024 (<https://urls.fr/mtH7bv>)

« Engagées dans la transition écologique juste », dossier de *Profession Éducation* n° 291, mai-juin-juillet 2023 (<https://urls.fr/K5GHxp>)



Fiche d'identité de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques

Le Syndicat général de l'éducation nationale (Sgen-CFDT) a été créé en 1937. En 2024, il est devenu la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques. Elle compte 24 000 adhérent·e·s.

Secrétaire générale : Catherine Nave-Bekhti

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est une fédération de syndicats qui, au sein de la CFDT, rassemble tous les personnels (titulaires, contractuels ou vacataires) :

- de l'Éducation nationale,
- de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publique,
- de l'Enseignement agricole public,
- des services de la Jeunesse et des Sports,
- des établissements d'enseignement et de recherche français à l'étranger et personnels détachés ou recrutés localement dans les établissements culturels.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est membre du Comité syndical européen de l'éducation et de l'Internationale de l'éducation.

Elle est composée de trente-et-une structures territoriales, dont trois nationales :

- Syndicat de médecins de l'Éducation nationale (Snamspen),
- Syndicat des travailleurs de la recherche extramétropolitaine (Strem),
- Recherche Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) et les départements, régions et collectivités d'outre-mer.



© Nathalie Bucquet

Répartition des rôles et missions des membres de la commission exécutive de la fédération CFDT Éducation Formation Recherche Publiques



**CATHERINE
NAVE-BEKHTI**

Secrétaire générale

secretariatgeneral@efrp.cfdt.fr
cnave-bekhti@efrp.cfdt.fr
07 83 76 82 40

- ▶ Relations avec les cabinets ministériels
- ▶ Relations presse
- ▶ Relations avec les partis politiques, suivi des relations avec les parlementaires
- ▶ Suivi des dossiers Jeunesse et Sports
- ▶ Irea
- ▶ Solidarité internationale, droits humains
- ▶ CSAMEN



**DAVID
ROMAND**

Trésorier

dromand@efrp.cfdt.fr
06 95 95 16 10

- ▶ Pilotage du secteur Organisation – finances
- ▶ Pilotage du secteur Politique des personnels
- ▶ Éducation prioritaire
- ▶ Personnels d'enseignement et d'éducation du 2^d degré
- ▶ Personnels des Greta
- ▶ Personnels de la MLDS



**LAETITIA
ARESU**

laresu@efrp.cfdt.fr
06 60 12 73 61

- ▶ Pilotage du secteur Politique des personnels
- ▶ Égalité professionnelle entre femmes et hommes
- ▶ Protection sociale complémentaire
- ▶ Santé et sécurité au travail
- ▶ Personnels d'enseignement et d'éducation du 2^d degré
- ▶ Professeur·e·s des écoles
- ▶ Personnels des Crous
- ▶ AESH
- ▶ AED
- ▶ Contractuel·le·s
- ▶ CSAMEN



**CHRISTOPHE
BONNET**

cbonnet@efrp.cfdt.fr
06 03 92 05 30

- ▶ Pilotage du secteur enseignement supérieur et recherche publique
- ▶ Pôle juridique
- ▶ Chercheur·se·s, enseignant·e·s chercheur·se·s
- ▶ ITA-ITRF
- ▶ Personnels des bibliothèques
- ▶ Administrateurs et administratrices d'État
- ▶ Personnels des Crous
- ▶ Suivi du Cneser



**CAROLINE
BRISEDoux**

cbrisedoux@efrp.cfdt.fr
07 68 60 40 76

- ▶ Pilotage des secteurs Développement, Politique d'éducation et de formation, et Enseignement supérieur et recherche publique
- ▶ Professeur·e·s des écoles
- ▶ Esas



**JEAN-MARC
MARX**

Trésorier adjoint

jmmarx@efrp.cfdt.fr
06 47 86 43 82

- ▶ Pilotage des secteurs Communication, Formation-études, CFF, et Organisation-finances
- ▶ Professeur·e·s des écoles
- ▶ Psy-EN
- ▶ AESH



**FLORENCE
DUBONNET**

fdubonnet@sgen.cfdt.fr
06 70 48 02 19

- ▶ Pilotage des secteurs Politique des personnels et Formation-études, CFF
- ▶ Pôle juridique
- ▶ Contractuel·le·s
- ▶ AESH
- ▶ AED
- ▶ Personnels administratifs
- ▶ Personnels ITRF
- ▶ Personnels des bibliothèques
- ▶ Personnels de santé
- ▶ Personnels sociaux



**SYLVIE
PERRON**

sperron@efrp.cfdt.fr
06 89 20 03 02

- ▶ Pilotage des secteurs Communication, et Politique d'éducation et de formation
- ▶ Cadres pédagogiques (Perdir, IEN, IA-IPR)
- ▶ CPE
- ▶ Psy-EN
- ▶ PLP
- ▶ Responsable du bureau des entreprises (RBDE)



**LAURENT
GOMEZ**

lgomez@efrp.cfdt.fr
06 64 27 14 08

- ▶ Pilotage des secteurs Développement et Politique d'éducation et de formation
- ▶ Personnels d'enseignement et d'éducation du 2^d degré
- ▶ Professeur·e·s des écoles



**ALEXIS
TORCHET**

atorchet@efrp.cfdt.fr
@atorchet
06 20 12 70 37

- ▶ Pilotage des secteurs Organisation-finances et Communication
- ▶ Politique syndicale jeunes et militantisme
- ▶ Chef de file rendez-vous des syndicats
- ▶ Relations avec la délégation CFDT au Cese
- ▶ Collèges et lycées



**LAURENT
ALEXANDRE**

Chef de cabinet

lalexandre@efrp.cfdt.fr
01 56 41 51 10
07 69 88 97 74



**ALINE
NOËL**

Relations presse

contact-presse@efrp.cfdt.fr
06 42 20 18 81

- ▶ **Responsable du pôle Presse**
- ▶ **Toute question et mise en contact
avec les responsables de la CFDT
Éducation Formation Recherche Publiques**

CFDT ÉDUCATION FORMATION RECHERCHE PUBLIQUES

47-49, avenue Simon Bolivar
75 950 Paris cedex 19

Tél. : 01 56 41 51 00
Mel : fédé@efrp.cfdt.fr