



CSA départemental du 20 mars 2026 Déclaration Liminaire Intersyndicale

Madame l'Inspectrice d'Académie,
Mesdames et messieurs les membres du CSA-SD,

Tout d'abord, nous avons une pensée pour notre collègue de Sanary-sur-Mer qui, le 3 février dernier, a été poignardée par un de ses élèves. Cette agression illustre une nouvelle fois l'exposition croissante de nos métiers à la violence des usagers, et le manque de considération de la société, conséquence directe du mépris de notre hiérarchie, mais elle souligne aussi le mal être de nos élèves.

L'institution dit avoir pleinement conscience de l'ampleur du problème mais n'y répond que par l'invitation faite aux enseignants à se former en santé mentale ou le déploiement de dispositifs PAS. Une façon d'afficher sa bonne conscience en culpabilisant une profession qui est déjà victime d'incivilités et d'agressions verbales au quotidien, sans forcément avoir la protection qui lui est due.

Cette année, la préparation de rentrée s'est faite dans un calendrier très contraint qui nous oblige à travailler dans l'urgence. Le vote très tardif du budget, la tenue du CSA-MEN et du CSA académique fin janvier a laissé très peu de temps aux équipes dans les établissements pour discuter et être force de proposition avant les CA. Comme les années précédentes, nous constatons des DGH avec une diminution des heures postes et une augmentation des heures supplémentaires ce qui dégrade grandement les conditions de travail.

L'augmentation des saisies sur le RSST montre bien cette dégradation de nos conditions de travail et du climat scolaire. Nous alertons sur la fragilisation des équipes éducatives, le manque de personnels médico-sociaux et de vie scolaire, l'insuffisance de la prévention et de l'accompagnement des élèves en difficulté et la surcharge des classes qui entraînent la dégradation du service public d'éducation.

Certes, le nombre d'élèves scolarisés dans notre département est en diminution globale, mais l'argument démographique ne sert qu'à charge. En effet quand les effectifs sont suffisants pour obtenir une création de division, les moyens ne sont pas pour autant attribués. Même avec des effectifs stables, il est déjà arrivé que des collèges aient vu leurs moyens diminuer avec comme argument de la part de la DSDEN : « solidarité départementale », quand ce n'est pas tout simplement des prévisions contestables qui servent de justification.

A aucun moment il n'est envisagé de profiter de la baisse démographique constatée par tous pour diminuer les effectifs par classe, un levier pourtant dont l'efficacité est démontrée par la recherche en Sciences de l'Éducation, alors même qu'on nous avait imposé des groupes de niveau inopérant.

Nous ne sommes pas dupes : la baisse démographique est utilisée comme un prétexte commode pour justifier la fermeture de divisions et la suppression de postes. La démographie évolue. la vraie question n'est pas celle de l'économie, c'est celle du choix politique d'investir dans la jeunesse et de porter une véritable ambition éducative pour l'avenir.

Nous exigeons une politique éducative ambitieuse : plus de moyens, plus de prévention, plus d'accompagnement, plus de temps éducatif, et une reconnaissance réelle de toutes les tâches composant le travail des personnels.

Le constat est clair : notre département subit une véritable saignée. À ce jour, 20 divisions sont promises à la fermeture pour seulement 8 ouvertures. Concrètement, cela signifie la suppression de 21 supports de postes, et à peine 11 créations de supports. Pour masquer la violence des fermetures des postes, elles interviennent principalement sur des départs à la retraite non remplacés, entraînant la dégradation des conditions de travail de tous à bas bruit.

Sur les 11 créations de poste, 7 sont en réalité de simples transformations : 5 concernent des SPEA, c'est-à-dire des postes à accès limités, à la main de notre hiérarchie. Ce déséquilibre étrangle le mouvement et condamne la mobilité des personnels, pour une plus-value dont l'intérêt reste largement contestable.

Nous constatons également la multiplication des postes à Complément de Service. Cette disposition oblige les personnels à jongler avec des emplois du temps complexes, des préparations de cours multiples au détriment de leur vie personnelle et de leur engagement dans les équipes éducatives des divers établissements ainsi que dans leurs instances décisionnelles. Les déplacements fréquents sont par ailleurs une source de risque routier que l'administration fait peser sur le personnel. Quand un collègue est en service partagé, que cette situation dure depuis des années, et qu'à moyen terme elle ne se réglera pas, comment attendre de lui un investissement sans faille et un mental à toute épreuve? Certains collègues font le choix contraint du temps partiel, quitte à amputer leur pouvoir d'achat et leur future retraite, pour éviter de travailler sur 3 établissements ou pour faire face à la pénibilité du travail, notamment au-delà de 60 ans. On peut y voir là une façon de masquer des fermetures de postes sans l'afficher. L'incertitude des équipes quant à la pérennité des structures et des postes inhibe l'engagement, freine les projets à moyen et long terme et dégrade nos conditions de travail.

Cette expression commune de l'intersyndicale départementale traduit le rejet massif par la profession des conditions de travail une fois encore dégradées auxquelles le carcan budgétaire va nous contraindre pour la prochaine rentrée.

L'École publique ne peut pas continuer à fonctionner sous tension permanente, dans l'urgence et la pénurie organisée. Derrière chaque division fermée, chaque poste supprimé, ce sont des élèves moins accompagnés et des personnels toujours plus épuisés et en souffrance.

La baisse démographique pourrait être une chance pour l'École. L'État en fait un outil de restriction budgétaire.

Nous refusons cette logique et continuerons à porter, avec détermination, l'exigence d'une École ambitieuse pour toutes et tous avec les moyens qui s'y rattachent.