

## Déclaration Unsa-Education

CSA-SD du Haut-Rhin du 2 avril 2026



Monsieur le Directeur académique,  
Mesdames et messieurs les membres du CSA-SD,

Dans notre beau « territoire autonome laïco-concordataire », et à la veille du Vendredi saint, l'UNSA-Éducation souhaite, en préambule, rappeler avec constance l'une de ses revendications : la suppression de l'enseignement religieux sur le temps scolaire dans le premier degré. Cet enseignement, qui ponctionne déjà plus de 4 % du temps dédié aux apprentissages, s'accapare désormais des équivalents temps plein du service public d'éducation pour financer des intervenants en religion. Cette situation n'est plus acceptable et doit cesser.

Le CSA-SD consacré à la carte scolaire du premier degré constitue un moment fort, particulièrement attendu par les équipes. À partir du projet présenté aujourd'hui, les collègues vont légitimement commencer à se projeter vers la prochaine rentrée scolaire.

Or, depuis plusieurs années, une diminution globale du nombre d'élèves est observée. Cette évolution devrait représenter une opportunité pour l'École de la République. Elle devrait permettre une réduction significative et durable des effectifs par classe, afin d'améliorer concrètement les conditions d'apprentissage et de favoriser la réussite de tous les élèves.

A ce sujet, parlons du taux d'encadrement. Cet indicateur, présenté comme historiquement favorable, masque des réalités que nous ne pouvons ignorer : un retard persistant par rapport aux autres pays de l'OCDE, et surtout des manques criants : personnels de santé scolaire, assistants sociaux ou encore des enseignants spécialisés et psyEN indispensables à la prise en charge des difficultés scolaires et comportementales.

Dans ce contexte, la question de l'inclusion reste centrale. C'est un thème récurrent de nos interventions, et nous continuerons à le porter avec détermination tant que les réponses institutionnelles ne seront pas à la hauteur des enjeux. S'il y a des réussites indéniables en la matière, trop souvent, l'inclusion se fait dans des conditions dysfonctionnelles. Il n'est pas acceptable qu'un directeur, dans le cadre d'un protocole validé hiérarchiquement, doive se rendre disponible sur son temps de classe pour gérer un élève en crise qui relèverait d'une prise en charge spécialisée, laissant ainsi ses propres élèves sous la responsabilité d'un collègue. Lorsque l'inclusion génère du rejet et aboutit à des situations d'exclusion de fait, c'est l'échec d'une ambition pourtant légitime.

Ainsi, sur le terrain, le « mode dégradé » tend à devenir la norme. L'arrêt maladie apparaît trop souvent comme la seule réponse, préventive ou curative, à l'épuisement professionnel. Ce malaise trouve en grande partie son origine dans l'inertie ressentie de l'institution face à des situations pourtant connues. Après de nombreuses réunions, après la mise en œuvre de multiples adaptations pédagogiques et la sollicitation d'équipes diverses, les collègues se voient finalement contraints de « tenir » jusqu'à la fin de l'année sans disposer de réponses permettant une prise en charge à la fois adaptée pour les élèves et soutenable pour les personnels.

Ainsi, la multiplication des fiches SST ne suscite pas de réponse institutionnelles systémique à en adéquation avec les réalités de terrain. Le refus persistant d'engager une évaluation qualitative des réponses apportées aux signalements en dit long sur les limites actuelles du pilotage.

S'agissant du remplacement, l'UNSA-Éducation prend acte de la création de 17 postes. Nous saluons cet effort, mais il demeure insuffisant au regard des besoins constatés sur le terrain. Les difficultés de remplacement, désormais structurelles, conduisent à des organisations dégradées, comme en témoignent les communications récentes de certaines circonscriptions. La désécialisation des remplaçants, présentée comme un levier de souplesse et d'efficacité (nous en doutons fortement), se fait au détriment des conditions de travail des personnels et de la qualité du service rendu, du fait d'une moindre connaissance des contextes, des organisations et des publics spécifiques.

Surtout, sans une véritable politique de prévention de certaines absences par l'amélioration des conditions de travail, nous resterons dans une logique de tonneau des Danaïdes : la création de postes et les ajustements organisationnels ne suffiront jamais à compenser l'augmentation des arrêts liés à l'épuisement professionnel. Agir uniquement sur les conséquences sans traiter les causes structurelles ne permettra pas de stabiliser la situation.

Pour autant, l'UNSA-Éducation tient à souligner la qualité du travail fourni par les services dans l'élaboration des documents préparatoires, ainsi que l'engagement de l'ensemble des acteurs à tous les niveaux ; directions d'école, inspections de circonscription, services de la DSDEN. Mais cet investissement ne saurait masquer les difficultés que nous venons d'évoquer et qui appellent des réponses ambitieuses et durables.