

Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames et Messieurs les membres de cette commission,

Les difficultés de nos métiers ne sont plus à démontrer. Pourtant, année après année, le désintérêt pour les métiers de l'Éducation nationale grandit, et la crise d'attractivité s'aggrave. Les chiffres du baromètre UNSA Éducation 2025 sont sans appel : 66 % des personnels interrogés jugent leurs conditions de travail insatisfaisantes (contre 56 % en 2018). Pire, 37 % souhaitent quitter la profession pour un autre métier du secteur public, et 25 % envisagent même de se tourner vers le privé.

Cette hémorragie s'explique : **décrochage du pouvoir d'achat, surcharge de travail, perte de sens et sentiment d'abandon.**

Des collègues cherchent par tous les moyens **à quitter leur poste** (mobilité, détachement, disponibilité) et **à aménager leur temps de travail** pour éviter un épuisement professionnel (temps partiel, retraite progressive, etc.).

Il n'est plus temps de constater il est temps d'agir. Monsieur le Directeur académique, les enseignants du 1^{er} degré en Côte d'Or, comme ailleurs, vont mal.

Le SE-Unsa tient à alerter, une fois de plus, sur la **dégradation continue des conditions de travail** dans notre département. L'**explosion des temps partiels thérapeutiques** et des **arrêts maladie longs** est un signal fort : nos collègues ne tiennent plus. Ces situations ne sont pas des choix, mais des **conséquences directes** d'un système à bout de souffle, où la charge mentale, la sur-sollicitation et le manque de moyens pèsent chaque jour un peu plus sur les épaules des enseignants.

Refuser ces aménagements, ce n'est pas résoudre la crise, c'est l'aggraver.

On ne soigne pas l'épuisement par la contrainte. Les temps partiels thérapeutiques et les arrêts maladie sont malheureusement devenus des réponses individuelles à un problème collectif. **Le vrai défi, c'est de s'attaquer aux causes** : la surcharge administrative, le manque de reconnaissance, l'absence de perspectives et l'impossibilité, pour trop de collègues, d'exercer leur métier dans des conditions dignes.

Dans ce contexte, comment ne pas s'interroger sur les **conséquences à long terme** ? Combien de carrières brisées, combien de vocations étouffées par un système qui préfère gérer l'urgence plutôt que de construire des solutions durables ?

Cette année des collègues **remplaçants** ont demandé à changer de type de poste car leurs conditions de travail se dégradent : départementalisation de leur zone, remplacements sur des écoles aux 2 rythmes, des ISSR versées ou non suivant la mission, remplacements de plus en plus compliqués quand ils arrivent souvent dans des classes où les élèves n'ont plus de repère car leur enseignant est absent depuis des mois...

Le SE-Unsa demande un retour aux zones de remplacement par circonscription et à une communication de la suppléance à tous les personnels concernés (remplaçant·e, remplacé·e et directeur d'école). Il est inacceptable que l'information transmise soit devenue plus parcellaire.

Le SE-Unsa s'oppose au non-respect de l'organisation personnelle de ces collègues.

Le SE-Unsa s'oppose à une systématisation de la mobilisation des remplaçants les mercredis alors qu'ils ont un poste rattaché à une école à 4 jours.

Le SE-Unsa s'oppose à la suppression des renforts pour faire des économies...

Nous demandons que toutes les suppléances déclenchent automatiquement le versement de l'ISSR. A supprimer les renforts pour des élèves à besoins particuliers ou des ESS, on dégrade encore plus les conditions de travail des adjoints et des directeurs et directrices d'école qui ont besoin d'un soutien ponctuel.

Aucune mesure n'a été prise pour mettre un terme au manque chronique de personnels remplaçants. Le SE-Unsa demande une **augmentation du nombre de personnels remplaçants**.

Dans ce contexte plus que tendu, le dispositif « Au cœur de la classe » a nécessité cette année 160 jours de remplacement dans notre département. Il serait simple de trouver une solution, comme mobiliser les 5 % supplémentaires dus pour des collègues travaillant à temps partiel à 80 % **hebdomadaire**. En donnant l'accès au temps partiel à 80 % hebdomadaire, 25 collègues sur un rythme de 4 jours suffiraient à combler les besoins de suppléances nécessaires.

Les collègues **vont mal**, et la pression ne cesse de s'alourdir. Pourtant, **aucune réponse concrète** n'est apportée à leurs besoins les plus élémentaires. Le baromètre UNSA Éducation 2025 l'a encore confirmé : les personnels réclament des **formations adaptées**, qui répondent enfin à leurs réalités de terrain. Mais que leur propose-t-on ? Un **mille-feuilles de dispositifs** – « Au cœur de la classe » ou résidences pédagogiques, constellations, animations ciblées – **encore en maths et en français** –, comme si les autres disciplines, les autres enjeux, n'existaient pas.

Pire, **l'évaluation est partout et pour tous** : évaluations nationales, évaluations d'écoles, évaluations des enseignants, évaluations des directeurs...

Le système sur-évalue, mais qui évalue le système ? Quand prendra-t-on enfin la mesure de l'absurdité d'une machine administrative qui étouffe ceux qui la font vivre ? **Quand redonnera-t-on du sens au métier d'enseignant ? Quand la santé mentale des élèves – et celle des personnels, en particulier celle des directeurs et des directrices – sera-t-elle vraiment prise en compte ?**

Les collègues **vont mal**, et pour trop d'entre eux, **la mobilité géographique n'est plus un choix, mais une échappatoire** à des conditions de travail devenues insupportables. Comment accepter que des enseignants soient contraints de quitter leur affectation, leur réseau, parfois leur logement, **uniquement pour fuir un environnement professionnel dégradé ?**

Face à cette réalité, le SE-Unsa **demande l'ouverture d'un groupe de travail départemental sur la circulaire mouvement**. Ce GT permettra aux représentants des personnels, élus par les enseignants du premier degré, **d'exercer pleinement leur mission de dialogue social** sur les évolutions à venir. Les nouvelles **Lignes Directrices de Gestion Administrative mobilités** nécessitent des adaptations urgentes.

Cette année, les premières orientations de la nouvelle circulaire **sont inquiétantes : Plus restrictives, les règles d'attribution de la bonification « priorité handicap »** ne garantissent plus le **maintien des conditions de vie**, mais se contentent d'évoquer une vague « amélioration ». Pour le SE-Unsa, c'est **une régression inacceptable**.

Comment justifier que des collègues en situation de handicap ou avec des proches en situation de handicap voient leurs droits non reconnus ? Quels sont les critères de « classement » pour l'attribution de la bonification handicap ?

Les collègues **vont mal**, et pour beaucoup, **réduire leur temps de travail est devenu une question de survie professionnelle**. Parmi les solutions plébiscitées, **le temps partiel à 80 % hebdomadaire** s'impose comme une évidence. Depuis 2024, l'Unsa-Education revendique auprès du rectorat l'accès au temps partiel à 80 % hebdomadaire avec une pétition qui a recueilli plus de **1000 signatures** !

Preuve que ce métier énergivore demande à adapter son temps de travail pour tenir jusqu'à la retraite.

Pourtant, **cette quotité selon une organisation hebdomadaire est inaccessible dans notre académie** alors qu'au moins un département dans 22 académies sur les 24 académies hexagonales le propose de droit. Le SE-Unsa rappelle que le 80 % hebdomadaire n'est pas un privilège, mais **une mesure d'équité** :

- Il permet de **maintenir un équilibre** entre engagement professionnel et vie privée, sans sacrifier totalement son salaire.
- Il répond à **l'objectif de l'Axe 3 du plan académique 2025-2027** « Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes » car on sait bien que ce sont majoritairement les femmes qui travaillent à temps partiel
- Il répond à **l'objectif du plan national 2025-2027 pour l'égalité femmes-hommes**, qui vise à faciliter l'articulation des temps de vie.
- Il répond aux besoins de remplacement pour les collègues partis en formation continue en permettant de dégager des jours supplémentaires de remplacement
- Il existe déjà **dans de nombreux départements** pour le 1^{er} degré et partout sur le territoire pour le second degré : **pourquoi cette inégalité de traitement ?**

Le temps partiel à 80 % **selon une organisation annuelle** ne répond en aucun cas aux besoins d'organisation des collègues ! Il est simplement juste et équitable qu'il existe dans tous les départements de l'académie selon cette modalité.

Le temps partiel à 80 % hebdomadaire doit être un choix possible pour tout enseignant de l'académie. C'est une question de **justice sociale**, de **santé au travail**, et de **reconnaissance des réalités vécues par les enseignants**. Notre syndicat continuera à porter cette revendication.

Nous vous remercions pour votre attention.