



## Déclaration liminaire Unsa-éducation, CSA-SD du 6 février 2025

Monsieur l'Inspecteur d'académie,

Mesdames et messieurs les membres du CSA-SD

Inutile de nous attarder sur la politique chaotique menée par notre ministère, ni sur la valse des ministres et la navigation à vue qui en résulte.

Une fois n'est pas coutume, commençons par un motif de satisfaction. Après plusieurs années d'annonces sans moyens à la hauteur des ambitions affichées, un répit nous est accordé : il n'y aura pas de suppressions de postes dans le premier degré dans le Haut-Rhin. La baisse démographique continue, ce qui devrait dégager quelques marges de manœuvre. Mais soyons lucides : ces quelques ETP supplémentaires ne suffiront pas à masquer des réalités bien plus préoccupantes – personnels sous pression, décisions inquiétantes et service public d'éducation malmené.

Parlons de ce qui relève de vos compétences, en l'occurrence, la manière dont ces moyens sont utilisés dans notre département. Les documents de travail que vous nous avez fournis – et dont la qualité est remarquable, nous saluons ici le travail des services qui les ont produits – mettent en avant un certain nombre de priorités. Certaines d'entre elles ont particulièrement retenu notre attention.

### **Premier sujet : le remplacement**

Tout d'abord, l'UNSA Éducation alerte sur l'urgence d'un plan de remplacement digne de ce nom. Quinze postes supplémentaires ? C'est mieux que rien, mais nous sommes encore loin du compte. Rappelons qu'un ancien adjoint au DASEN chargé du premier degré avait eu l'audace d'établir un lien direct entre l'augmentation du nombre de remplaçants et celle des arrêts maladie, confondant allègrement corrélation et causalité. Une vision pour le moins surprenante, qui reviendrait à accuser la présence de pompiers d'encourager les incendies...

Si l'on veut éviter de verser sans fin de nouvelles ressources dans un système qui laisse intactes les causes profondes des arrêts de travail, il serait peut-être temps de s'attaquer aux véritables origines du problème. Comme le rappelle l'ANACT, toute absence évitable devrait être prévenue par une meilleure anticipation des conditions de travail : ambiances physiques, organisation, équilibre entre vie professionnelle et privée, etc. Or, que constate-t-on ? Une charge toujours plus lourde, des outils inopérants, des injonctions contradictoires, une perte de sens du métier et, parfois, un manque de soutien institutionnel face aux difficultés.

Plutôt que de mettre en place une véritable politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), les ministres de la Fonction publique successifs préfèrent brandir des mesures punitives, comme l'augmentation des jours de carence ou la baisse de la rémunération en cas d'arrêt maladie, comme si tomber malade relevait d'un choix. Ces logiques coercitives sont non seulement injustes, mais aussi inefficaces : elles ne font qu'aggraver la situation en fragilisant encore davantage des personnels déjà à bout. Il est temps d'abandonner ces réponses archaïques et d'investir réellement dans la prévention des risques professionnels, le renforcement des moyens humains et la reconnaissance des efforts fournis au quotidien.

Nous ne remettons pas en cause la bonne volonté des personnels d'encadrement, eux-mêmes soumis à une forte pression et à des conditions de travail peu enviables.

Prévenir plutôt que guérir... L'UNSA Éducation attend une impulsion départementale et des solutions innovantes en la matière !

## **Deuxième sujet : les fusions de direction.**

Vous persistez dans cette logique qui ne repose sur aucun fondement légal explicite, et certainement pas sur la loi Rilhac, souvent brandie à tort comme justification. Cette loi consacre un rôle renforcé du directeur dans l'animation pédagogique et le fonctionnement de l'école, mais en aucun cas elle n'érige la fusion des directions en principe de gestion.

Derrière le vernis des « objectifs stratégiques », la réalité est bien plus crue : ces fusions de direction relèvent d'une mutualisation à marche forcée, qui alourdit considérablement la charge administrative et complexifie le pilotage des écoles. Quant au prétendu volontariat des directeurs concernés, il est à relativiser : certes, ils sont sollicités en amont pour donner leur accord, mais sans être pleinement informés des implications concrètes de la fusion. Sans vision complète des contraintes supplémentaires qu'ils devront gérer, leur choix ne peut être éclairé.

Pire encore, ces fusions sont actées avant même la première phase du mouvement, empêchant de fait toute possibilité pour des directeurs volontaires de se positionner sur des postes restés vacants. Ce passage en force témoigne d'un mépris des principes de gestion transparente et équitable. Nous refusons que l'on transforme les directions d'école en postes à géométrie variable, à la merci de décisions hiérarchiques opaques, sans garanties statutaires et sans moyens à la hauteur des ambitions affichées.

L'amélioration des conditions de travail des directeurs passe avant tout par l'octroi de décharges supplémentaires et par des moyens humains dédiés à l'aide administrative – cette aide qu'on nous promet depuis des années sans jamais la concrétiser. Ce n'est pas par des bricolages comptables que l'on allègera leur charge de travail et que l'on servira mieux les élèves. Si cette logique persiste, nous finirons par voir un directeur gérer une dizaine d'écoles depuis une hotline téléphonique. Pour l'UNSA Éducation, il est urgent de stopper cette fuite en avant absurde.

## **Dernier sujet : l'inclusion**

Nous saluons la création de nouvelles ULIS et d'une UPE2A, car elles répondent à une nécessité indéniable. Mais ne nous y trompons pas : ces quelques avancées restent largement insuffisantes face à l'explosion des besoins. Trop souvent, l'inclusion scolaire repose sur un bricolage permanent, où l'on tente de parer au plus urgent sans s'attaquer aux problèmes structurels.

Résultat : des enseignants, pourtant convaincus par l'inclusion, se retrouvent en grande difficulté, faute de formation adaptée, d'un accompagnement suffisant et de moyens humains à la hauteur des enjeux. Le manque d'AESH, leur précarité et leurs conditions de travail compliquées fragilisent encore davantage le dispositif.

Face à ces carences, les conséquences sont lourdes : détresse professionnelle, épuisement et souffrance au travail, qui se traduisent par des absences plus nombreuses. Comme pour la question du remplacement, il ne suffit pas d'ajouter quelques postes : c'est une refonte globale et ambitieuse de l'accompagnement de l'inclusion qu'il faut engager, avec une réelle reconnaissance des métiers qui en sont le pilier.

**Pour conclure**, l'UNSA Éducation tient à rendre hommage à l'engagement indéfectible des personnels qui, malgré les obstacles, continuent d'assurer avec détermination leur mission au service de l'école publique. Mais leur résilience a ses limites. Ils n'attendent plus de promesses, mais des actes concrets, à la hauteur des défis qu'ils affrontent au quotidien. Même s'ils n'y croient plus vraiment, ils jugeront sur pièces les signaux que vous pourriez leur envoyer et qui pourraient redonner du sens à leur engagement.