

DECLARATION LIMINAIRE AU CSA

Spécial Départemental du 3 septembre 2026

Monsieur le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres du CSA-SD,

La CFDT prend acte des ambitions réitérées dans la circulaire de rentrée 2026-2027 : maîtrise des fondamentaux, école inclusive et protection de tous. Le document ministériel détaille une feuille de route dense, allant de la refonte des programmes à la généralisation de l'IA éducative, en passant par une politique affirmée de santé scolaire.

Pourtant, à la lecture de ces textes officiels comme à l'écoute de la réalité du terrain, un fossé béant persiste entre les injonctions ministérielles et les moyens alloués. Après une année marquée par des tensions inédites, la rentrée 2026-2027 s'ouvre dans un climat de défiance. Nous entendons les « belles paroles » sur l'École au cœur de la République, mais nous constatons quotidiennement que ces orientations, aussi louables soient-elles sur le papier, ne se traduisent pas par des actions concrètes à la hauteur des besoins.

Ce qui fonctionne : la résilience des équipes. S'il est un élément positif, c'est la capacité de résistance exceptionnelle de nos collègues. Malgré des conditions dégradées, les équipes pédagogiques, éducatives et de direction assurent le service public, maintiennent le lien avec les familles et garantissent la sécurité des élèves. Mais attention, Monsieur le Directeur Académique, cette résilience a des limites. L'engagement des personnels ne saurait servir d'alibi à l'inaction institutionnelle. La mobilisation des équipes pour pallier les carences structurelles ne saurait devenir la norme.

Ce qui ne fonctionne pas : un système à bout de souffle et sous tension. Les dysfonctionnements s'accumulent et entravent désormais le bon fonctionnement même de nos écoles :

1. **Des conditions de travail qui se dégradent :** Le ministère parle de « protéger les personnels » et de « qualité de vie au travail ». Or, les faits sont têtus : burn-out, arrêts maladie pour souffrance psychique, surcharge administrative liée aux nouvelles évaluations et aux outils numériques défaillants ne sont que quelques exemples marquants. Ajoutons à cela une gestion des ressources humaines déconnectée de la réalité de vie des agents, marquée notamment par la complexité de l'attribution des temps partiels et des affectations au mouvement. Les équipes ne demandent pas seulement d'être écoutées, elles demandent que leurs conditions d'exercice soient enfin dignes de leur mission.
2. **Gestion des carrières :** Le sentiment de mépris s'installe durablement face à la gestion administrative des carrières. Les collègues espéraient avoir accès plus tôt aux tableaux d'avancement à la hors-classe et à la classe exceptionnelle. Ces retards ou erreurs, d'une année sur l'autre, envoient un signal désastreux : celui que l'administration ne considère pas le professionnalisme de ses agents. Comment demander de l'engagement quand la reconnaissance statutaire est ainsi traitée ?
3. **Cybersécurité et protection des données : une urgence critique.** La cyber attaque de juillet 2026 a révélé la vulnérabilité de notre infrastructure. Si la circulaire annonce un plan d'actions structuré et

la généralisation de l'authentification multifacteur, le compte n'y est pas. Au-delà de la continuité pédagogique, c'est la **protection des données personnelles des agents** qui est en jeu. Les dossiers de carrière, les informations médicales et les données bancaires de nos personnels ont été exposés. Nous attendons des mesures de protection concrètes et immédiates pour les agents, pas seulement des protocoles techniques. La confiance est rompue et la réponse institutionnelle reste trop lente face à l'ampleur du sinistre.

4. **Des moyens en baisse malgré la démographie** : La baisse démographique, que nous identifions depuis un an comme une opportunité historique pour réduire les effectifs par classe et améliorer l'accompagnement, est toujours utilisée comme un levier de restrictions budgétaires. Les suppressions de postes, la réduction drastique des services civiques et les difficultés de remplacement transforment cette opportunité en une menace pour la qualité de l'enseignement.
5. **Inclusion scolaire : des dispositifs insuffisants**. L'ambition inclusive affichée se heurte à la réalité des moyens humains. La multiplication des Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) est une piste, mais elle ne compense pas le manque criant d'AESH stabilisés et formés. Les enseignants se retrouvent seuls face à des situations de handicap complexes, sans l'accompagnement médico-social promis. L'inclusion ne se décrète pas dans une circulaire ; elle nécessite des humains, du temps et de la formation, trois ressources qui font cruellement défaut sur le terrain.

Les personnels ont fait la preuve de leur dévouement. À leur tour, ils attendent que l'institution assume ses responsabilités et leur donne les moyens réels de leurs ambitions. Les instances comme ce CSA-SD ne doivent pas être des chambres d'enregistrement de décisions déjà prises ou de simples lieux de constat d'impuissance.

C'est à l'aune de ces exigences concrètes que la CFDT évaluera les mesures présentées ce jour.