



Déclaration FSU au CSA-SD du 25 septembre 2025

Nous tenons à commencer ce CSA SD en ayant une pensée pour nos collègues du lycée Pothier à Orléans si durement touché par le décès brutal de deux collègues en quelques jours. Nous tenons aussi à affirmer tout notre soutien à notre collègue agressée hier par un élève dans un collège du Bas-Rhin. Il n'est pas acceptable qu'aujourd'hui les personnels de l'EN deviennent des cibles. Il faut prendre ce problème à bras le corps c'est-à-dire permettre aux personnels de l'EN d'accompagner concrètement notre jeunesse y compris celle qui va mal ce qui passe évidemment en priorité par des adultes en plus auprès de tous les jeunes, dès l'enfance.

Ici cette question recoupe totalement le bilan de la rentrée 2025 dans les écoles et collèges d'Eure-et-Loir. Oui, car ce bilan n'est pas à la hauteur des enjeux de cet accompagnement de la jeunesse dans un monde en pleine crise.

Dans le premier degré, une fois de plus, l'incertitude règne en cette rentrée scolaire alors que nos collègues ont besoin de sérénité. En effet, ce début d'année s'ouvre sur une nouvelle crise politique suite à la démission du gouvernement Bayrou et à nouveau, l'absence d'un ministre de l'EN.

Partout la classe a repris mais la lassitude règne déjà.

Les évaluations nationales surchargent inutilement les journées de tous, poussent au bachotage et engagent l'école dans une vision normative où le pilotage par les résultats devient la seule boussole.

La revalorisation salariale d'abord envisagée par le gouvernement a été une nouvelle fois abandonnée sous couvert d'austérité budgétaire, laissant aux collègues un sentiment amer.

Malgré cela, chacun fait preuve de professionnalisme et de sérieux entraînant un épuisement seulement 4 semaines après la reprise. N'oublions pas que ce sont nos collègues qui font vivre l'école au quotidien.

Nombreux sont ceux qui tiennent bon et qui souffrent en silence des conditions difficiles d'exercice du métier, de l'impossibilité de muter qui rend parfois la vie personnelle invivable, de la charge de travail de plus en plus conséquente écrasante.

Le recrutement des contractuels est maintenant la norme afin de pallier la crise du métier. La crise d'attractivité est réelle et la démission de 2 PES (selon nos informations) dès ce mois de septembre ne viendra pas contredire ce constat. Vous pourriez nous répondre que les démissions de PES sont monnaie courante et c'est malheureusement vrai chaque année.

Une énième réforme de la formation initiale se profile, avec une mise en place à la rentrée 2026, mais dans un cadre qui demeure encore flou. Mais les inquiétudes sont vives quant aux contenus centrés sur les mathématiques et le français au détriment des autres disciplines, et au profil des formateurs qui pourront être choisis sans nécessairement être titulaires du CAFIPEMF. Nous rappelons que le métier d'enseignant doit rester un métier de concepteur et non de simple exécutant. Il nous semble indispensable de repenser les conditions de l'entrée dans le métier pour enfin tenter de mettre fin à la crise d'attractivité dont notre profession souffre depuis de

nombreuses années. Cela permettrait ainsi de lutter contre une baisse tendancielle du nombre de candidats au CRPE.

Pour la FSU-SNUipp, l'établissement d'une liste complémentaire plus large doit permettre à la fois de pallier les désistements de lauréats (trop souvent liés aux problèmes de mobilité) et de procéder à la création d'emplois pérennes. Le recours aux contractuels ne devrait pas être la norme afin de pallier la crise du recrutement.

Les inquiétudes sont vives aussi du côté de la médecine.

La médecine scolaire d'abord où nous déplorons la présence d'un seul médecin pour le département. Notre département n'est pas un cas isolé, comme une grande partie du territoire français, malade de son manque de médecins.

Comment traiter des situations problématiques d'élèves d'un point de vue médical avec des moyens encore largement insuffisant, vous en conviendrez ? L'Education Nationale doit baliser clairement le parcours de ces élèves.

La médecine de prévention pour les personnels n'est malheureusement pas en reste. La situation est toujours aussi critique avec un manque chronique de médecins dans les services du rectorat. Cela plonge nos collègues dans l'incertitude, du stress et cela peut impacter gravement leur vie personnelle.

L'allongement des carrières et les conditions de travail dégradées impactent aussi fortement la santé physique et mentale des personnels. Il est regrettable qu'à l'heure où la santé mentale a été établie grande cause nationale 2025, l'Etat prescripteur ne se donne pas les moyens de mener des actions concrètes à destination de ses personnels. La présence effective d'une médecine de prévention digne de ce nom et à la hauteur des besoins des personnels permettrait d'éviter nombre de situations difficiles dans lesquelles peuvent se retrouver nos collègues dans leur vie professionnelle avec très souvent un fort retentissement dans la vie personnelle.

En cette rentrée 2025, notre département poursuit la mise en place des PAS. Ce déploiement nous semble des plus laborieux, avec une probable réorganisation en cours d'année sans consultation ni bilan, alors que promesse était faite d'une effectivité à la rentrée. Dès la fin de l'année scolaire dernière, nous avions demandé un bilan de leur mise en place, bilan que nous n'avons hélas pas eu à ce jour. Tenir les organisations syndicales à l'écart n'est déjà pas un bon signe, mais il est tout aussi aberrant d'en faire de même avec les écoles, les directeurs et collègues, alors qu'ils participent activement au PAS.

Les visites menées par la F3SCT-D au sujet de la prise en charge des EBEP ont largement démontré que cet aspect des métiers de l'Education Nationale est synonyme de grandes souffrances pour l'ensemble des personnels, mais aussi pour les élèves et leurs familles. Aussi, il est urgent que les nouvelles modalités de fonctionnement de l'école inclusive dans notre département soient portées à la connaissance de tous. Il n'est pas possible de mettre de côté l'ensemble de la sphère éducative.

Cette année, par la mutualisation et les affectations multiples, les enfants notifiés sans AESH semblent moins nombreux, mais à quel prix ? L'école inclusive doit être une école de qualité or, actuellement, elle se réalise au rabais : pas assez de formation, pas assez de personnel RASED, pas assez d'AESH.

La majorité des fiches RSST saisies concernent la gestion d'élèves à besoins particuliers. La souffrance au travail est réelle, la reconnaître serait une première étape. Le monde enseignant est de plus en plus confronté aux Risques Psycho Sociaux, non évaluables ni quantifiables mais qui ne devraient même pas exister.

Dans un autre registre, l'avenir de l'Education Prioritaire questionne. Dans certaines écoles du département, des ajustements sont nécessaires. Qu'en est-il du classement de l'école Saint Exupéry en REP + ? Une discussion peut-elle avoir lieu sur le classement de nouvelles écoles en REP (Maurice Carême, Matisse à Chartres, Jean Macé et Mendes-France à Lucé) ? Cela permettrait à ces écoles

d'avoir des moyens supplémentaires pour la réussite des élèves. La question du rural reste aussi centrale : certaines écoles cumulent les marqueurs de l'Education Prioritaire sans perspective de pouvoir l'intégrer.

Face à l'alourdissement des tâches de direction, le choc de la simplification n'a pas eu lieu. Nombreux sont les collègues directeurs qui ont de grandes difficultés dans leur tâche de direction et qui réclament plus de temps de décharge. Nous rappelons ici encore un engagement de la tenue des groupes de travail direction d'école en présence des organisations syndicales. La baisse drastique du nombre de jeunes en service civique, même si elle ne peut à elle seule répondre à ces besoins, va aggraver des difficultés pré existantes dans certaines écoles.

Le prétexte de la baisse démographique a entraîné un grand nombre de fermetures de classes à l'échelle du territoire national. Dans le département, les fermetures ont été moins nombreuses que celles prévues initialement. A notre sens, la baisse démographique est une opportunité à saisir pour répondre aux besoins de tous les élèves. Pour la FSU, des effectifs moins chargés dans toutes les classes permettraient de répondre aux besoins de nos élèves : pas plus de 20, et pas plus de 18 en EP. Et cela est encore plus vrai avec l'inclusion telle que nous la vivons dans le département. Ainsi la baisse démographique doit pouvoir profiter à tous les élèves et devrait mener à une révision à la baisse des repères de l'administration.

A ce jour, la situation du remplacement n'est pas encore critique. Nous nous interrogeons cependant sur l'évolution de la situation au cours de l'année et notamment pendant les périodes épidémiques.

Dans le second degré, nous tenons tout d'abord à souligner combien la préparation de cette rentrée 2025 ne s'est pas suffisamment faite dans le cadre de la démocratie sociale. Les personnels via leurs RP doivent être davantage associés dans le second degré à toutes les étapes de cette préparation, que ce soit pour la répartition de la dotation horaire, de ses ajustements, pour les mesures de carte, leurs ajustements comme pour la répartition de la dotation des moyens de vie scolaire ou des emplois d'AESH.

Ici, nous savons combien ces difficultés ont à voir avec le manque de moyens (personnels et techniques) des services administratifs, à tous les niveaux, manque que ne peut compenser l'engagement que nous tenons à saluer, de tous les personnels ayant en charge la préparation de cette rentrée.

Notre département est confronté à une réelle difficulté de préparation de la rentrée qui doit être améliorée et nous comptons sur vous, M. Le DASEN, pour que cette situation s'améliore dès l'an prochain.

De même les collèges et lycées d'Eure-et-Loir sont déstabilisés, en cette rentrée 2025, par les problèmes de recrutement de personnels de direction. Nomination tardive, jeu des chaises musicales permanent, si tout ceci n'est pas nouveau, cela prend une ampleur qui nous inquiète et révèle, là comme dans tous les métiers de l'EN, le manque d'attractivité.

Dans ce contexte de pénurie, nous tenons M. le DASEN à attirer votre attention sur la nécessité de veiller au bon fonctionnement de la démocratie sociale dans les établissements car la bonne tenue d'espace de débat et le respect des droits de tou-te-s au travail comme dans les instances sont essentiels à l'épanouissement au travail de chacun et donc, par rayonnement, à l'attractivité de nos métiers.

Malheureusement, les pénuries au niveau des personnels administratifs se retrouvent et ont un impact sur les conditions de travail des personnels d'enseignement et d'éducation. Compléments de service toujours trop nombreux et éloignés, nomination tardive (là aussi), critères de nomination opaques ou mal appliqués, postes vacants par manque de communication entre les services, les dysfonctionnements sont nombreux. Et, là aussi, les personnels du second degré attendent un changement de cap. Pour la FSU cela passe évidemment par davantage de démocratie sociale (donc d'instance pour que les informations et les critères circulent en toute transparence) mais aussi par un calendrier davantage anticipé et surtout avancé, comme d'autres académies savent le faire...

Nous n'allongerons pas plus la liste des problèmes en cette rentrée 2025 car nous savons tou-te-s ici que l'Education nationale souffre d'abord d'un manque de personnels produit à la fois d'un manque de poste et d'un déficit d'attractivité. Augmentation des salaires (par la revalorisation des grilles et de la valeur du point d'indice), créations de poste, le tout financé par une véritable réforme fiscale, voilà l'urgence pour l'éducation nationale. C'est pour les exiger que nous étions en grève le 18 septembre et que nous appelons l'ensemble des personnels à l'être de nouveau dès ce 2 octobre.

En conclusion, l'absence de sérénité domine encore dans cette rentrée scolaire alors qu'il faut conduire une politique ambitieuse au service des élèves, de l'école et des familles. Cette politique doit s'accompagner d'une revalorisation urgente et significative des rémunérations de tous les personnels de l'Education Nationale. Ceci permettra, en partie, de rendre le métier réellement attractif.

Les CSA-SD se suivent, nos déclarations liminaires se succèdent également. Si nous pouvons saluer l'engagement des personnels aux services des élèves, nous peinons à pouvoir dresser un tableau positif de nos conditions de travail.

Mr Le DASEN, lors votre arrivée dans le département, vous avez exprimé la volonté de dialoguer avec les organisations syndicales et avez déjà eu l'occasion de souligner la qualité des échanges. Nous souhaitons, dans ce cadre-là, être associés aux discussions et aux bilans.

Mais il y a aussi urgence à pourvoir l'éducation nationale d'un budget à la hauteur des enjeux et des ambitions pour nos élèves.

La FSU a appelé le 18 septembre l'ensemble des personnels à la grève pour faire entendre ses revendications notamment pour nos salaires, pour la Fonction publique et le service public d'éducation. Le 2 octobre, nous appelons de nouveau la profession à se mettre en grève.

L'Education Nationale se doit de répondre aux inquiétudes de la profession.