



CSA ACADÉMIQUE LE 5 MARS 2026

La CGT réaffirme ses fondamentaux

Le CSA s'est ouvert dans un climat contrasté, entre les annonces rassurantes de la rectrice concernant la collègue agressée à Sanary et les alertes répétées des organisations syndicales. La CGT a rappelé que les difficultés du service public d'éducation ne relèvent ni d'un manque d'engagement des personnels ni d'un défaut de dialogue, mais d'un pilotage qui persiste à ignorer les réalités du terrain et à s'en protéger derrière des dispositifs institutionnels qui ne répondent à aucune des urgences vécues.

C'est dans ce contexte que nous avons clarifié notre position sur la militarisation croissante de l'école. Nous ne nous attendions pas à ce que la rectrice nous donne raison, et ce ne fut pas le cas, mais nous maintenons nos propos. Nous réaffirmons notre attachement à la paix et aux valeurs de paix. Et pour éviter toute caricature, nous avons rappelé que la CGT n'est pas hostile à l'armée. Nous sommes pour une armée dont les missions se définissent au service de la population. Lorsque, après l'incendie du Faron en 1987, l'armée a été mobilisée pour replanter et reboiser, nous étions pour. Quant à l'industrie de l'armement, nous défendons l'idée que la recherche militaire doit développer la dualité des technologies afin qu'elles puissent servir à des usages civils utiles, notamment en matière de sécurité incendie.

Mais pour ce qui est de l'Éducation nationale, nous nous inquiétons de la marche vers l'enrôlement militaire qu'on semble vouloir lui faire prendre. Tout l'indique : les partenariats, les discours, les dispositifs, les injonctions. Nous nous inquiétons aussi de voir valorisée comme voie d'insertion une orientation militaire qui sera bientôt imposée à de nombreux demandeurs d'emploi, dont nos jeunes à la sortie du système scolaire.

Nous avons également insisté sur l'usage récurrent du Pôle Académique Valeurs de la République comme instance de validation automatique et sans débat. Qu'il s'agisse du livret d'extrême droite « Passeport du civisme » – que nous dénoncions à l'automne – qui prétend définir la citoyenneté à travers une grille idéologique, ou de la conférence du « père des drones », dont la portée politique et symbolique est évidente, le Pôle valide sans difficulté. Nous devons les interroger directement à ce sujet, car il n'est pas acceptable que cet outil institutionnel serve de parapluie administratif pour des choix qui engagent l'école dans une direction que nous contestons. La Rectrice prévoit donc une rencontre dans le cadre du prochain CSA.

Mobilité du premier degré : des ajustements mineurs et un refus persistant d'appliquer la loi

Les discussions sur les lignes directrices de gestion de la mobilité du premier degré ont une nouvelle fois confirmé ce que la CGT dénonce depuis des années. Les modifications proposées sont marginales, soigneusement calibrées pour éviter les sujets essentiels. Nous l'avons rappelé sans détour : nos LDG ne respectent toujours pas le Code général de la fonction publique.

L'article L.512-19 du CGFP impose un ordre impératif dans l'examen des demandes de mutation. La priorité revient au rapprochement de conjoint pour raisons professionnelles, puis aux situations de handicap, puis aux affectations en quartiers urbains connaissant des difficultés sociales et de sécurité. Cet ordre n'est pas une option. C'est la loi. Or, dans nos barèmes académiques, et particulièrement dans le premier degré, il n'est pas respecté.

Nous avons donné un exemple simple et incontestable. Un collègue marié ou pacsé, éloigné depuis deux ans, avec deux enfants, vingt ans d'AGS et vingt ans dans son poste, effectuant un vœu de type groupement de communes, voit ses critères prioritaires représenter 2,6 % de son barème dans le premier degré. Dans le second degré, ils représentent 41,2 %. Cette différence de traitement pour une situation identique est injustifiable et révèle un système qui a perdu tout sens.

Depuis des années, la CGT demande que la mutation retrouve sa fonction première : permettre aux personnels de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. L'administration repousse toujours la discussion, invoquant des doutes sur l'impact d'un remodelage. Le résultat est connu. Le modèle actuel est une source massive d'insatisfaction, aggravée certes par la pénurie de postes, mais pas seulement. L'amélioration des mobilités est aussi un facteur de réduction du risque routier, risque professionnel majeur qui incombe à l'employeur et qui figure dans les feuilles de route RH.

L'administration répète vouloir harmoniser les règles. Nous avons posé la question : où est cette harmonisation lorsque des personnels, selon leur statut, sont traités de manière aussi inégale pour des situations identiques ? La réponse a été, comme toujours, d'une prudence extrême. La rectrice a expliqué qu'il s'agissait d'un « gros travail », qu'elle était favorable à intégrer davantage les critères familiaux. Elle a rappelé recevoir des courriers poignants de situations familiales dramatiques, tout en ajoutant qu'il n'était « pas raisonnable » de modifier ces règles lors d'une année électorale et qu'il faudrait le faire avec d'immenses précautions.

Nous avons répondu que si l'on veut avancer « par petites touches », alors pourquoi maintenir un délai de trois ans d'éloignement pour obtenir la moindre bonification pour le rapprochement de conjoint ? Ce n'était pas un grand chantier. C'était un simple choix politique. Gène.

Il faut revoir les LDG, harmoniser les règles et respecter la loi. Nous la défendons lorsqu'elle protège les travailleurs, et nous continuerons de le faire tant que l'administration persistera à contourner ses obligations.

Léger mieux pour les titulaires du CAPPEI du second degré

La CGT salue qu'à compter de la rentrée 2026, les titulaires du CAPPEI du second degré pourront enfin accéder aux postes de coordonnateur ULIS. C'est une revendication ancienne et légitime, qui répond à un réel malaise.

Ce sera un mouvement inter-degré mais le dispositif ne s'active qu'en cas de vacance connue à l'avance ou lors de création de poste à la rentrée suivante.

Dans la réalité, les possibilités seront donc très limitées. Conséquence, la plupart des postes resteront dans le giron du premier degré dès qu'un PE mutera à l'intra, seul un autre PE pourra postuler sur la coordination.

TZR : une gestion de la pénurie maquillée en stratégie

Le Rectorat présente son opération comme un rééquilibrage, en rappelant que l'académie est en France celle qui consacre le plus de moyens au remplacement tout en se classant antépénultième en efficacité. C'est sans doute pour être encore plus efficace que les moyens se rétrécissent. La logique nous échappe. À la rentrée 2025, il y avait déjà dix-huit TZR de moins qu'en 2024. Dans le même temps, 260 contractuels ont été non reconduits, dont 229 pour inadéquation disciplinaire ou territoriale. Et malgré cela, 4,4 % des personnels nécessitent une suppléance.

La pénurie de titulaires remplaçant est massive. Il manque 156,8 ETP en Lettres modernes, 85,2 en Histoire-Géographie, 119,2 en Mathématiques et 65,1 en EPS. Nous avons demandé au Rectorat d'avoir un accès complet à ces données.

Dans ce contexte, parler de rééquilibrage revient à masquer une réalité simple : on ne répartit pas des moyens, on répartit une pénurie organisée. Il est vrai que les Alpes-Maritimes sont dans une situation moins favorable dans certaines disciplines. Il est tout aussi vrai que la situation varoise n'a rien d'enviable.

Le Rectorat donc décidé de redéployer 20 TZR du Var vers les ZR des Alpes-Maritimes. Comme si ce chiffre justifiait de fragiliser encore davantage celles et ceux qui restent. Les disciplines concernées sont l'anglais, les lettres modernes, la philosophie, l'espagnol, l'histoire-géographie, les SES, les mathématiques, l'EPS et STMS. Et le Rectorat assume que ce processus se

poursuivra les années suivantes. Pour se rassurer un peu, il explique que 58 % des TZR demandent chaque année un poste fixe.

La CGT a dénoncé ce charcutage territorial qui fragilise les personnels. Des organisations syndicales, dont la CGT, ont exigé la meilleure bonification possible et l'ont obtenue : 1500 points sur quatre vœux, dont le vœu « tout poste fixe dans le département ». Mais sera-t-elle suffisante dans les disciplines les plus petites, comme la philosophie, l'espagnol, les STMS ou les SES, où les possibilités de retrouver un poste fixe acceptable sont plutôt limitées ?

Le manque de moyens organise l'insécurité professionnelle. La CGT n'est pas d'accord avec cela.

ANGLAIS (2 MCS : Var → AM)

1 retrait VAR 1 Côtier → 1 implantation AM 2

1 retrait VAR 1 Intérieur → 1 implantation AM 2

LETTRES MODERNES (4 MCS : Var → AM)

2 retraits VAR 1 Côtier → 2 implantations AM 2

2 retraits VAR 2 Est → 2 implantations AM 2

PHILOSOPHIE (1 MCS : Var → AM)

1 retrait VAR 2 → 1 implantation AM 2

ESPAGNOL (2 MCS : Var → AM)

1 retrait VAR 2 → 1 implantation AM 1

1 retrait VAR 1 → 1 implantation AM 2

HISTOIRE-GÉOGRAPHIE (2 MCS : Var → AM)

1 retrait VAR 2 Est → 1 implantation AM 2

1 retrait VAR 1 Intérieur → 1 implantation AM 1

SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (3 MCS : Var → AM)

1 retrait VAR 1 → 1 implantation AM 1

2 retraits VAR 2 → 2 implantations AM 2

MATHÉMATIQUES (3 MCS : Var → AM)

2 retraits VAR 2 Est → 2 implantations AM 1

1 retrait VAR 1 Intérieur → 1 implantation AM 2

EPS (2 MCS : Var → AM)

1 retrait VAR 2 Est → 1 implantation AM 1

1 retrait VAR 1 Intérieur → 1 implantation AM 2

STMS – Sciences et Techniques Médico-Sociales (1 MCS : Var → Var)

1 retrait VAR 2 → 1 implantation VAR 1

Feuille de route RH : un tableau flatteur qui masque la réalité des personnels

La présentation de la feuille de route RH a révélé un décalage profond entre la communication institutionnelle et la réalité vécue par les personnels. Les indicateurs affichés comme « verts » ne reflètent rien en réalité. Ils ne mesurent que ce que l'administration veut mesurer. Ils évaluent la maîtrise technique des processus, presque indépendamment des résultats concrets. Mécaniquement, l'administration se garantit des résultats flatteurs. Nous voulons bien reconnaître un biais de perception étant donné notre travail au quotidien auprès des personnels, mais nous sommes bien placés pour dire que la maltraitance institutionnelle existe et perdure. D'ailleurs, en réponse, Madame la Rectrice le reconnaît elle-même : ce n'est pas parce que les services se satisfont de quelques points qu'on nie le mal-être, et il y a d'autres éléments qui n'y figurent pas. On n'ignore pas les autres critères, on les traite.

On en doute. Ce que la feuille de route ne montre pas, ce sont les souffrances ordinaires des personnels. Elles sont massives et documentées. Les erreurs ou retards de paie pour les personnels précaires deviennent une tradition. Une quantité de demandes d'adaptation au poste de travail restent insatisfaites, et nous avons d'ailleurs dénoncé l'opacité autour de cela. Et nous pourrions empiler très haut les exemples de ce qui ne va pas du tout.

La CGT a à nouveau exigé que les F3SCT disposent enfin d'éléments concrets pour expertiser la gestion RH du Rectorat et des DSDEN. Tant que la feuille de route RH restera un exercice d'autosatisfaction administrative, elle ne pourra ni répondre aux besoins des personnels ni améliorer leurs conditions de travail.