



DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT EDUC'ACTION DE L'ACADEMIE DE NICE

CSA Académique

Rectorat de Nice, le 5 mars 2026

Depuis plusieurs années, l'État français fait s'incliner l'École vers une vision militarisée de la jeunesse. Après l'échec du SNU, cette stratégie reste affirmée et cherche de nouveaux points d'appui. Le guide ministériel Acculturer les jeunes à la défense (2025) formalise cette orientation : intégration des enjeux militaires dans plusieurs disciplines, multiplication des rencontres avec des soldats, visites de bases, simulations stratégiques, stages en unités, développement des « classes défense » dès 13 ans. L'objectif affiché de « corriger les représentations » des élèves sur l'armée montre qu'il ne s'agit pas seulement d'informer, mais d'orienter les perceptions. L'École devient un espace d'influence où l'institution militaire est valorisée.

Cette militarisation s'appuie sur un paradoxe brutal : le pouvoir dénonce la « banalisation de la violence » chez les jeunes (Lettre d'Édouard Geffray aux parents d'élèves, 12 février 2026) tout en introduisant dans l'École des dispositifs où l'on manipule des armes, participe à des wargames et s'immerge dans des environnements militaires. Emmanuel Macron s'inquiète des « dangers des jeux vidéo pour la santé mentale des plus jeunes » (Brut, 7 février 2026), mais l'institution qu'il dirige promeut des activités où des adolescent·es s'exercent sur des simulateurs de tir et sont plongé·es dans des univers guerriers. Pas de « Fortnite » à la maison mais « Call of Duty » à l'École. C'est validé. Et ce premier paradoxe en prépare un second, plus profond : une fois la violence virtuelle désignée comme péril, l'armée peut se présenter comme une institution protectrice et structurante pour une jeunesse fragilisée, profitant d'un contexte où les frontières entre guerre et paix, entre vie et mort, se brouillent sous l'effet de la saturation médiatique et des conflits permanents. Elle tire parti de cette confusion pour séduire, rassurer, offrir un cadre, une identité, une promesse de stabilité. Dans un marché du travail sinistré, avec des études anxiogènes, Parcoursup et des perspectives d'avenir brouillées, la carrière militaire apparaît soudain enviable : claire, structurée, sécurisée et protectrice. Les « classes défense » et les partenariats avec les Armées installent ainsi un lien organique entre jeunesse et puissance militaire, au détriment d'une éducation qui libère et qui émancipe, et l'armée devient alors un supplétif éducatif, occupant l'espace laissé vacant par l'affaiblissement de l'École.

Nous n'avons jamais soutenu les dispositifs de « classes défense » et nous y avons toujours été opposé·es, avec une vigueur accrue ces derniers mois, car ce que nous redoutions arrive. Nous mesurons désormais pleinement la portée et l'alignement des forces qui les soutiennent. Et nous tenons à le préciser clairement : notre critique porte sur la logique institutionnelle, pas sur le travail des collègues. Nous ne présumons ni de leurs intentions, ni de leur conscience des enjeux, ni d'une quelconque adhésion à cette orientation. Il s'agit bien de l'instrumentalisation institutionnelle de ces dispositifs que nous contestons.

En effet, l'École participe aujourd'hui à un travail de formatage et d'orientation professionnelle qui, dans le jargon de la Défense, s'appelle « enrôlement ». C'est explicitement assumé dans le guide cité plus haut. Et au-delà de l'École, dans son prolongement, France Travail s'active dans le même sens : dans les prochains jours, une générale d'armée sera nommée auprès de la direction pour renforcer l'orientation des demandeur·ses d'emploi vers les métiers militaires. La CGT France Travail le dénonce fermement, d'autant que cela risque de se traduire, au final, par une forme de conscription déguisée pour les demandeur·ses d'emploi, notamment les jeunes en insertion, puisque la loi « pour

le plein emploi » (2023) et son décret d'application (2025) sanctionnent explicitement le refus d'une proposition d'emploi.

Le 23 avril prochain, en partenariat avec les Armées, France Travail organise le Toulon Défense Event, présenté comme « le salon incontournable pour les collégien·nes et lycéen·nes ». Il s'impose comme une vitrine de recrutement militaire et industriel, sous couvert d'opportunité économique. Voilà à quoi l'École est sommée de participer. Le message institutionnel est clair : l'engagement militaire devient une voie naturelle, valorisée et structurante. C'est l'École pensée comme un sas vers l'armée, vers la mort. « Militaire », ce n'est pas un contrat de travail, c'est un engagement où l'on accepte, explicitement, de tuer ou d'être tué·e.

Sont-ce là les valeurs de la République derrière lesquelles l'École se retranche désormais pour évaluer ce qu'elle peut ou doit faire ? Même si ces initiatives ne les contredisent pas formellement, nous ne pouvons pas considérer qu'elles les incarnent. Nous en connaissons trois, Liberté-Égalité-Fraternité, et nous considérons qu'il existe bien d'autres moyens de les faire vivre dans les cœurs et les têtes de la jeunesse : projets d'entraide, de coopération, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'écologie, etc. C'est cela, le creuset d'une civilisation désirable pour une jeunesse aux repères moraux qui parfois chancellent.

Enfin, puisque vous invoquez régulièrement les « Valeurs de la République », nous devons rappeler que c'est la deuxième fois cette année que vous appuyez vos décisions sur l'expertise du Pôle académique. La première fois, à l'automne, il s'agissait de laisser diffuser auprès d'écologistes l'outil de propagande municipale « Passeport du civisme », co-produit et co-financé par un milliardaire d'extrême droite dont les projets politiques sont clairs et non solubles dans les valeurs républicaines. La deuxième fois, nous vous avons interpellée sur le cas du collège Henri-Matisse de Saint-Maximin, où l'organisation d'une visioconférence avec David Harari, « le père des drones », illustre les dérives possibles des « classes défense ». Ingénieur reconnu, certes, mais associé à des technologies militaires utilisées au moment où nous nous parlons dans les conflits meurtriers du Moyen-Orient. Présenter cette intervention comme neutre parce que « technique » revient à ignorer la charge éthique de ces technologies, à banaliser des outils de guerre et à ouvrir la porte à l'industrie de l'armement dans l'École. Dans le contexte mondial actuel, nous sommes profondément heurté·es que vous ayez maintenu cette initiative. Heurté·es aussi que vous ignoriez qu'elle fracture la salle des professeur·es. La CGT continue d'exiger que vous y renonciez.

Et puis, Madame la Rectrice, nous voulons comprendre. C'est pourquoi nous vous demandons solennellement d'organiser dans les meilleurs délais l'audition du Pôle académique « Valeurs de la République » par les représentant·es des personnels de l'Académie. Leur action influence directement ce que les équipes pédagogiques produisent ou doivent produire, et il est légitime que nous comprenions précisément leurs orientations et leurs méthodes. Pour le dire dans des termes qui nous sont familiers à la CGT : ils interviennent sur notre outil de travail, cela exige donc transparence et dialogue social.

Maintenant, concernant les Lignes Directrices de Gestion (LDG), vous nous soumettez aujourd'hui des modifications que l'on peut qualifier à peu de choses près d'anecdotiques à l'issue des groupes de travail. Tant mieux, étant donné notre scepticisme, voire le rejet que nous avons exprimé, en particulier en ce qui concerne la mobilité dans le premier degré. Mais une fois encore, l'essentiel est évité : nos LDG ne respectent toujours pas le Code général de la fonction publique.

Après la priorité liée à la restructuration d'un service de l'État, ce que nous nommons « mesure de carte scolaire », l'article L.512-19 du CGFP impose un ordre clair et impératif dans l'examen des demandes : rapprochement de conjoint·es pour raisons professionnelles ; situation de handicap ; exercice dans un quartier urbain connaissant des difficultés sociales et de sécurité, etc. 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. À nouveau, nous vous donnons un exemple — au hasard — pour en faire la démonstration. Un·e collègue marié·e ou pacsé·e, éloigné·e depuis deux ans, avec deux enfants, vingt ans d'AGS, vingt ans dans son poste, fait un vœu type « groupement de communes ». Si iel est dans le premier degré, ses critères prioritaires, suivant la loi, pèsent 2,6 % de son barème. Dans le second degré, c'est 41,2 %.

Depuis des années, la CGT souhaite que le sens réel de ce que doit être une mutation soit le centre de nos préoccupations en matière de LDG mobilité. Vous repoussez toujours la discussion au prétexte qu'il existerait des doutes sur l'impact d'un remodelage. La seule chose que nous pouvons réellement constater, c'est que le modèle en vigueur est, pour l'immense majorité des collègues — en particulier dans le premier degré — une source d'insatisfaction dans les résultats du mouvement, aggravée certes par la pénurie de postes, mais pas seulement. Nous ne comprenons pas cette absence d'engagement, cette frilosité à tenter de faire mieux pour l'intérêt des personnels et pour faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle, que vous reprenez pourtant systématiquement dans les feuilles de route RH et égalité professionnelle. À ce titre, rappelons que l'amélioration des mobilités est aussi un facteur de réduction du risque routier, risque qui vous incombe et qui figure lui aussi dans vos feuilles de route.

Deuxièmement, vous rappelez sans cesse — et nous approuvons cette intention — votre volonté d'harmoniser les règles. Où est-elle ? Quel sens général donne-t-on au mouvement lorsque des agent·es, selon leur statut, sont traité·es de manière aussi inégale pour des situations identiques ? Enfin, il faut le faire parce que c'est la loi, et parce que nous défendons la loi lorsqu'elle protège les travailleur·ses.

Toujours sur ce point à l'ordre du jour, nous insisterons sur deux exigences.

D'abord, l'octroi d'une bonification « mesure de carte scolaire » réellement protectrice, particulièrement pour les collègues victimes du rééquilibrage des moyens de remplacement dans le second degré avec l'opération de charcutage que vous vous apprêtez à réaliser.

Ensuite, la question des bonifications médicales. La CGT continue de contester qu'elles soient limitées à un vœu COM et un vœu GEO. La situation médicale relève du médecin, pas d'un tableau administratif. Plusieurs collègues ne savent même pas sur quels vœux leur bonification s'applique réellement. Exiger COM + GEO pour accéder aux 1 100 points est injustifié et contraire à l'esprit même de la bonification médicale. Nous voulons que cela change aujourd'hui et que cette bonification soit réellement adaptée à l'état de santé de ses bénéficiaires.

Pour finir cette déclaration, la CGT dénonce une feuille de route RH construite sur des indicateurs auto-sélectionnés, qui donnent l'illusion d'une administration performante alors que les personnels vivent au quotidien retards de paie, conditions de travail dégradées, absence de moyens et manque de transparence. Les objectifs du rectorat ne correspondent pas à ceux des personnels : attractivité, santé, sécurité, mobilité, rémunération et respect des droits.

Les « feux verts » affichés par le rectorat ne reflètent en rien la réalité : retards de paie des AED du Var, indemnités CZR non versées, absence de données sur l'adaptation des postes, impossibilité d'évaluer les refus ou acceptations. L'administration ne mesure que ce qu'elle veut mesurer, en l'espèce la maîtrise technique de ses processus indépendamment des résultats auxquels ils conduisent. Mécaniquement, vous vous garantissez des résultats flatteurs. Avec cette logique, l'enseignant·e pourrait considérer que sa clé USB est bien remplie, ses feutres Velleda chargés, ses vêtements propres, ses cheveux peignés pour avoir « quatre feux verts ». Son cours est donc un succès.

La CGT exige que les F3SCT disposent d'éléments concrets et nombreux pour expertiser la gestion RH du rectorat de Nice. Parce que ce que ce bilan de la feuille de route ne reflète pas, ce sont les souffrances ordinaires des personnels. Elles sont massives et documentées, notamment avec les fiches SST qui remontent et pointent dans ce sens... Des PE se font mordre, griffer ou frapper par des élèves en situation de handicap. Des enseignant·es du second degré gèrent seul·es des classes où les troubles du comportement explosent. Des AED interviennent dans des situations de violence sans moyens, parfois sans CPE. Des AESH sont exposé·es à des risques physiques et psychiques majeurs, dans une invisibilité totale. Des personnels administratifs croulent sous des charges de travail intenable, avec des pics d'activité qui deviennent la norme. Des agent·es techniques travaillent dans des conditions matérielles parfois dangereuses et sans matériel adapté...

Et pourtant, jamais une réponse sérieuse, structurée et respectueuse du droit du travail n'est apportée. Comme nous le disons souvent, et nous le redisons ici : notre direction fait primer la continuité du service public sur nos droits de travailleur·ses. Or, la protection de la santé et de la sécurité des agent·es est une obligation légale, pas une variable d'ajustement.

Pour vous dire ce qu'il en est réellement, vu du terrain, les organisations syndicales varoises (CGT, FSU, UNSA, FO, SNALC et SUD) ont pour la première fois depuis la crise COVID trouvé un accord pour dénoncer la maltraitance institutionnelle dont les personnels sont victimes et pour construire ensemble une mobilisation puissante. Un préavis de grève pour l'ensemble du mois de mars 2026 a d'ailleurs été déposé.

Les organisations syndicales varoises alertent sur une dégradation profonde et continue des conditions de travail dans l'Éducation nationale, conséquence directe d'un sous-investissement chronique et de politiques d'austérité menées depuis des décennies. Elles rappellent que, comme tout salarié·e, chaque personnel de l'éducation a droit à être protégé·e et à exercer son métier dans des conditions dignes, ce qui n'est aujourd'hui plus garanti. L'École, privée des moyens nécessaires, ne parvient plus à fonctionner correctement et nos professions se retrouvent abandonnées.

Le budget d'austérité 2026, adopté une nouvelle fois via le 49.3, confirme l'abandon du service public d'éducation alors même que les enjeux de climat scolaire sont de plus en plus pressants. Face à cette accumulation de souffrances et de déni institutionnel, l'intersyndicale varoise considère que les personnels sont confronté·es à une véritable maltraitance institutionnelle. Elle affirme, après la tentative de meurtre de notre collègue à Sanary-sur-Mer, qu'aucun drame supplémentaire ne doit être toléré par les personnels. Les organisations syndicales appellent donc l'ensemble des personnels à s'unir pour construire un rapport de force capable d'imposer la protection effective de toutes et tous et le respect des droits des salarié·es. Cela passe, en outre, par la création des postes nécessaires, mais surtout en vous obligeant à vous comporter en employeur responsable.

*Olivier GERARD et Olivier CLERC
Pour la CGT Educ'Action de l'Académie de Nice*