



Déclaration liminaire CGT éduc'action 13
CSA SD du 11 septembre 2025

M. le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres du CSA-sd,

Ce Comité Social d'Administration départemental se tient au lendemain d'une journée de grève et de mobilisation syndicale et citoyenne contre le projet de budget des gouvernements successifs. Ce projet prévoit de nouvelles mesures d'austérité budgétaires drastiques et accrues pour l'Education Nationale et l'ensemble des services publics. L'Education nationale serait concernée par une réduction de 1,1 milliards en euros constants.

Ces coupes budgétaires se traduisent notamment par, chaque année, des DGH en baisse et des fermetures de classes.

La violence institutionnelle ne s'arrête pas là. En effet, nous ne pouvons passer sous silence les derniers épisodes d'une grave violence qui ont marqué notre profession, avec notamment le suicide, le jour de la rentrée de notre collègue Caroline Grandjean victime de lesbophobie, ou encore les événements dramatiques du lycée Paul Langevin à Martigues. L'institution doit être à la hauteur de ces événements en soutenant les personnels, en assumant son rôle de prévention. Or, trop souvent c'est l'inverse.

Carte scolaire 1er degré

Encore une fois, nous sommes réuni.es pour parler d'ajustements de carte scolaire qui arrivent tardivement, à la veille ou même après la rentrée. Et encore une fois, ce sont les personnels et les élèves qui payent le prix fort de ce qui ressemble à une improvisation permanente. Une rentrée, ça ne s'improvise pas. Les équipes pédagogiques s'investissent, préparent leurs programmations annuelles, organisent leur répartition, commandent leur matériel... Et soudain, tout cela est remis en cause par une décision administrative tombée trop tard, sans concertation réelle, sans anticipation. Nous dénonçons fermement le manque de moyens humains : des postes d'enseignants insuffisants, qui entraînent des classes surchargées, un réseau de remplaçant.es exsangue, incapable de couvrir les besoins, des AESH précarisé.es,

en nombre largement insuffisant, qui laissent des enfants en situation de handicap sans l'accompagnement auquel ils et elles ont droit, une désorganisation des RASED. Des psychologues scolaires, assistantes sociales, médecin et infirmière scolaire dont la présence dans le premier degré devient inexistante.

Résultat : la rentrée s'organise en mode dégradé, au détriment des personnels et des élèves. Et ce sont nos collègues qui se retrouvent au pied du mur, sommés de «faire avec», de pallier les carences encore une fois. Combien de postes vacants en cette rentrée, M. Le Dasen (CLM, congés maternité, mi-temps thérapeutiques inclus) ?

La situation s'est encore aggravée à Marseille, où la question de la sectorisation scolaire reste hautement problématique : des inégalités territoriales criantes persistent dans certains quartiers et les familles comme les équipes se retrouvent face à des décisions opaques, parfois absurdes, qui compliquent encore davantage une rentrée déjà fragilisée. La sectorisation doit se faire au plus près du domicile des familles et non pas en réponse à des problématiques administratives ou par le biais de vases communicants inter écoles.

Concernant les 16 propositions d'ouverture annoncées, 6 l'avaient déjà été en juillet. Quels moyens allez-vous utiliser pour les mesures annoncées? Après le CSA de février, seulement deux postes étaient réservés pour les ajustements de rentrée et cinq pour les balances Ouvertures/Fermetures. Allez-vous ouvrir la liste complémentaire, à quelle hauteur? Allez-vous respecter les engagements du rectorat sur les postes adaptés aux stagiaires ? Combien de désistements de stagiaires sur le département ? Allez-vous recourir aux contractuel·les? A quelle hauteur ? D'ailleurs, combien de contractue·l·els sont actuellement en poste pour le premier degré ? Les contrats de brigades contractuelles pour les écoles dites à "projets structurants" dont Marseille en Grand seront-elles reconduites ? Sur quel budget ? A quelle hauteur ? Nous sommes par ailleurs étonné·es de voir que les propositions faites ne prennent pas en considération les écoles pointées "à suivre" lors du GT de février 2025 ou encore l'IPS des écoles.

Ajustements DHG

Nous ne pouvons nous satisfaire des ajustements de la DHG des collèges compte tenu des baisses drastiques que celle-ci a subi depuis des années.

En 2025, ce sont bien 2676 heures qui auraient été nécessaires, dans les Bouches du Rhône, pour avoir le même taux d'encadrement qu'en 2017. C'est-à-dire que le mandat Macron a supprimé ou n'a pas créé l'équivalent de 149 postes. L'équivalent de 3 gros collèges a été rayé de la carte des services publics.

Il est impératif que tous les moyens soient utilisés pour ouvrir des divisions.

Ulis Port de Bouc

Nous regrettons que les ajustements de rentrée n'aient pas prévu l'ouverture d'une Ulis collège à Port de Bouc. De plus, le Directeur Académique et la Directrice académique adjointe n'ont pas répondu au sujet du nombre d'élèves qui seraient concerné•es par cette ouverture, sujet sur lequel nous avons des points de vue différents. En effet, nous comptons plus de 12 élèves tous les quatre ans, et ce depuis au moins 2017. Le besoin d'une Ulis est structurel. Contestez-vous nos chiffres ?

Emploi AED

L'administration présente aujourd'hui l'enveloppe départementale des emplois des assistant•es d'éducation. Si nous reconnaissons que cette institution joue enfin le jeu de la transparence au sujet de cette enveloppe, qui n'était pas présentée il y a deux ans, nous regrettons néanmoins que le calendrier soit retardé. Le Directeur Académique nous avait assuré la tenue d'un GT puis d'un CSA dès le printemps sur ce sujet. Cela aurait permis aux établissements scolaires de préparer la rentrée dans de meilleures conditions et à ce CSA de jouer son rôle démocratique. Or, les représentant•es du personnel sont mis aujourd'hui devant le fait accompli, on nous présente après la rentrée une répartition sur laquelle nous n'avons pu nous prononcer à l'avance. Où est le dialogue ?

Quant à l'enveloppe, nous constatons l'affectation de 17 ETP supplémentaires dans le département. Après une longue stagnation, nous avons donc une légère hausse du volume d'emploi cette année.

Pouvons-nous nous en féliciter ?

Ces ETP supplémentaires n'ont pas permis d'améliorer de manière substantielle le ratio AED / élèves.

Pour maintenir le même taux d'encadrement qu'à la rentrée 2020, il aurait fallu à la RS2024, 30 Equivalents Temps Plein (ETP) d'AED supplémentaires rien qu'en collège. En lycée, nous sommes confrontés au même ordre de grandeur. De plus, de nouveaux besoins existent.

Enfin, des ETP supplémentaires doivent être prévus afin de garantir des moyens de remplacement suffisants, ce qui n'est pas le cas à ce jour avec seulement 13,5 ETP.

C'est donc de 80 ETP supplémentaires que les établissements des Bouches-du-Rhône auraient eu besoin, entre l'exigence de l'Education prioritaire, des lycées avec internat, des LP, et des collèges à plus de 600 élèves.

Nous ne pouvons passer sous silence les conditions d'emploi très dégradées et précaires que l'Education Nationale met en œuvre. Les personnels et leurs représentant•es ont avancé plusieurs demandes et propositions afin d'obtenir des améliorations.

Le Comité Social d'Administration départemental de novembre 2024 a adopté plusieurs avis concernant les conditions d'emploi des Assistant.es d'éducation. Ce CSA vous demandait, M. le Directeur académique, un cadre de gestion qui réduise la précarité des AED. Dans vos réponses publiées dans le Bulletin Départemental, vous avez rappelé le cadre réglementaire existant, sans plus. Vous vous êtes contenté de répondre par des arguments administratifs, alors que les représentant.es du personnel vous demandaient de mettre en œuvre une politique de réduction de la précarité. Vous avez choisi de ne pas le faire.

Tout ce que l'on vous demandait était de rédiger une note de service qui donne comme consigne aux établissements scolaires des Bouches du Rhône d'enchaîner, sauf avis contraire des AED intéressé.es, des contrats de 1 an, puis de 2 ans, enfin de 3 ans ; de proposer à qui le souhaite des contrats à temps plein, et ce en priorité aux AED déjà en poste ; de proposer systématiquement un CDI aux AED ayant cumulé 6 ans. Enfin, nous demandions une grille salariale pour les AED.

Nous n'avons pas de note de service. Pourtant, sauf cette dernière mesure qui pose des contraintes budgétaires, l'ensemble des mesures demandées n'était pas coûteux ni compliqué à mettre en place. La DSDEN a tous les leviers pour les faire appliquer aux EPLE, sans dépenses supplémentaires. Cela aurait permis de réduire les contrats à signer, les attestations de chômage à éditer, de stabiliser les équipes et donc d'améliorer le service. D'une part la DSDEN, le service, et enfin les usagers•ères ont à y gagner ; de l'autre les AED peuvent accéder à de meilleures conditions d'emploi.

Compte tenu de ces éléments, nous aimerions comprendre pour quelle raison, M. le DaseN, vous n'avez pas accédé aux demandes de ce CSA.

Nous le regrettons et nous vous demandons à nouveau une note de service qui contienne les mesures des avis du CSA SD du 22 novembre 2024.

En ce qui concerne la grille de salaire, au mois de mai, dans ces mêmes locaux de la DSDEN, vos services ont signalé à notre représentant AED qu'une grille de salaire académique était en cours de préparation. Depuis, le rectorat a refusé de communiquer sur cette question et renvoyé à une question nationale alors même que plusieurs académies ont d'ores et déjà mis en œuvre une grille de salaire. La rentrée est passée et nous n'avons toujours aucune information alors que certains AED ont dépassé les 9 ans de contrat sans évolution de carrière. Où en est la grille de salaire ?

Collège pour le 13^{ème}

Un nouveau collège va finalement être construit dans le 13^e arrondissement de Marseille. L'annonce a été faite lors du bilan de mi-mandat de Martine Vassal, le 15 juillet dernier. Monsieur le DASEN, vous pourriez penser qu'un peu de répit vous est offert dans cette déclaration liminaire, et que vous seriez enfin associé à une bonne nouvelle.

Nous l'aurions souhaité également, car il s'agissait de l'annonce tant attendue dans cet arrondissement depuis des années, au vu de la montée démographique évidente et reconnue dans le 13^e, ainsi que de la dégradation des conditions d'enseignement et d'accueil des élèves dans les collèges du secteur.

Ce collège verra le jour grâce à la mobilisation du collectif Un collège pour le 13^e. Nous regrettons l'absence de tout représentant-e de la DSDEN le 10 juillet, lors de la réunion entre la Mairie, le Département et le collectif.

Ce « nouveau collège » n'en est pas vraiment un : il s'agit simplement de la relocalisation du collège Mallarmé. Non seulement vous ne créez pas un établissement supplémentaire, mais en plus vous retirez un service public à un quartier déjà privé de tant de choses.

Cette relocalisation, prévue derrière le lycée Simone Veil, ne doit pas être l'occasion de construire un collège surdimensionné de plus de 700 élèves. L'expérience nous a démontré que les établissements dépassant 600 élèves ne garantissent pas des conditions de travail et d'apprentissage sereines. Nous demandons encore et

toujours l'implantation d'un septième collège public dans le 13ème arrondissement. En plus des besoins démographiques, le besoin d'une Ulis supplémentaire rend cette mesure une vraie nécessité.

Nous souhaiterions donc connaître votre position sur ce dossier, dans lequel vous êtes l'un des principaux responsables.

Enfin, serez-vous présent, Monsieur le Dasein, à la prochaine réunion de mi-octobre ?

SSFE

La CGT Educ'action soutient la mobilisation des personnels du collège Rosa Parks. Avec sa réorganisation du service social en faveur des élèves, la DSDEN a mis à l'arrêt ce collège, comme d'autres établissements. Les collègues ont dû perdre des journées de salaires pour demander le retour d'une assistante sociale à 100% dans l'établissement.

Un collège REP+, dans la situation sociale du 15ème arrondissement, avec un IPS de 63 et 88% de boursiers, ne peut pas être privé d'une journée et demie de présence de l'assistante sociale. C'est le cas aussi du collège Rostand, du collège Mallarmé, ou encore du lycée pro Le Chatelier (IPS 71, presque 90% de boursiers) qui n'a plus que 0,4 ETP, soit une journée et demie de présence.

Tous les REP+ et lycée professionnels doivent avoir un ETP complet.

L'argument avancé par la DSDEN pour justifier cette réorganisation est de vouloir couvrir l'ensemble du territoire. Néanmoins cet argument ne tient pas à l'épreuve de la réalité des besoins. D'ailleurs à la rentrée 10 établissements étaient toujours privés d'assistante sociale. Et pour cause : nous n'avons que 96 assistantes sociales pour 202 établissements dans le département. Nous n'avons effectivement que deux possibilités pour "couvrir tous les établissements". La première, c'est de créer 20 ETP pour couvrir les besoins immédiats. La deuxième, c'est d'émietter le service en donnant un peu, ou presque rien, à chaque établissement. Contre tout bon sens, la DSDEN a choisi cette dernière possibilité. Pas de réorganisation du service sans création de postes.

La réorganisation du service social en faveur des élèves dégrade les conditions de travail des assistantes sociales, confrontée à une importante souffrance au travail. Beaucoup d'entre elles travaillent désormais sur plusieurs établissements (jusqu'à trois) et doivent suivre parfois 1500 voire 2000 élèves. Vous conviendrez que cette charge de travail n'est pas acceptable et ne permet pas l'accompagnement optimal des élèves. Les besoins ne sont pas couverts.

Vous avez reçu 16 fiches d'observation au registre SST. Nous demandons que ces fiches et leurs réponses soient présentées à la prochaine F3SCT départementale. Nous demandons également que le projet de répartition départementale des ETP des assistantes de service social soit présenté dans un CSA SD officiel tous les ans, après l'analyse de la répartition en CSA académique. Enfin, nous réaffirmons notre revendication concernant le retrait de la réorganisation du service imposé par la DSDEN en ce début d'année scolaire.

Conclusion

La CGT affirme avec force que :

Les personnels et les élèves ne sont pas des variables d'ajustement.

Les équipes éducatives sont au bout de ce qu'elles peuvent donner.

Les risques psychosociaux grandissent, la fatigue s'accumule, et les arrêts de travail se multiplient.

Il est temps que l'institution prenne ses responsabilités dans ses choix budgétaires et organisationnels.

Nous n'acceptons pas que l'école publique devienne une école au rabais.

Nous exigeons des moyens humains pérennes, anticipés et adaptés aux besoins réels, pas une gestion à la petite semaine qui déstabilise tout le monde.

Pour nous, la répartition des moyens ne doit pas être l'outil de la pénurie, mais celui d'une répartition juste de moyens calculés selon les besoins réels.