



DÉCLARATION DE L'UNSA-ÉDUCATION

CSA Académique

du 13 NOVEMBRE 2025

Madame la rectrice, mesdames et messieurs les membres du CSA Académique,

Le 13 novembre 2015, la France était frappée en plein cœur.

Au Stade de France, au Bataclan, sur les terrasses de cafés parisiens, des femmes et des hommes, jeunes et moins jeunes, ont été assassinés par des terroristes islamistes parce qu'ils vivaient, parce qu'ils incarnaient la liberté et la démocratie. Dix ans après, la douleur et la mémoire persistent au plus profond de chacune et chacun d'entre nous.

Dix ans après le 13 novembre 2015, l'**UNSA** rend à nouveau hommage aux victimes, pense à leurs familles et leurs proches. Elle pense à toutes les personnes engagées, parfois au péril de leur vie, qui dans nos services publics, protègent, enseignent, soignent, accompagnent et font vivre nos valeurs.

L'**UNSA** s'opposera avec force aux dérives identitaires de tous bords et poursuivra, avec constance, son combat syndical pour la dignité, pour les libertés, pour la République et la démocratie. Pour cela elle portera avec force la fraternité et la laïcité pour submerger l'obscurantisme, la haine, le racisme et l'antisémitisme.

Pour en revenir à ce CSAA, comme l'ont dit récemment nos représentants nationaux lors du CSA MEN, L'**UNSA Éducation** souhaite rappeler, à l'occasion de l'examen du Rapport Social Unique (RSU), que cet outil doit être avant tout un levier d'analyse, de débat et d'action au service de la politique de gestion des ressources humaines du ministère.

Nous remercions les personnels des services du rectorat pour l'important travail fourni et ces nombreuses et précieuses informations. Nous nous félicitons des échanges qui ont eu lieu sur ce sujet.

Nous avons besoin d'un RSU véritablement utile et efficace, permettant d'engager des discussions concrètes sur l'évolution de la qualité de vie et des conditions de travail, des conditions d'emploi, de la rémunération et de l'attractivité des métiers, à partir des constats qu'il met en évidence.

Or, force est de constater que le document présenté répond peu à cette ambition. Il se limite trop souvent à une simple compilation de données issues de la base de données sociales, sans véritable analyse, sans mise en perspective, ni articulation avec les Lignes Directrices de Gestion stratégiques.

L'**UNSA Éducation** demande que le RSU devienne réellement un outil stratégique de pilotage RH, permettant de s'engager sur des objectifs concrets, mesurables et réalisables. Il faut faire du RSU un instrument au service de l'amélioration concrète des conditions de travail et de vie des agents du ministère.

L'objectif du RSU n'est pas de produire des chiffres, mais de fournir des indicateurs pertinents, permettant d'identifier des tendances et d'orienter les politiques publiques.

Concernant les risques psychosociaux, il est urgent d'en tenir compte !

Sur la santé au travail, de nombreuses données existent (accidentologie, DUERP, registres, congés, vieillissement des agents), mais aucune stratégie globale n'est dégagée pour y répondre.

L'**UNSA Éducation** alerte une nouvelle fois sur la part croissante de l'indemnitaire dans les rémunérations, particulièrement pour certaines filières à l'instar de la filière administrative. Cette évolution accentue la précarité à la retraite, les primes n'étant que très faiblement prises en compte dans le calcul des pensions.

En matière de déroulement de carrière, les inégalités demeurent fortes. Les critères d'avancement et d'accès au deuxième grade varient considérablement selon les corps, sans vision d'ensemble.

Les difficultés de mobilité professionnelle et géographique restent récurrentes, sans traitement stratégique. Les bilans se succèdent, mais aucune perspective n'est réellement discutée.

Sur le plan de l'égalité femmes-hommes, les écarts persistent, notamment en matière de rémunération. Des mesures volontaristes et concrètes doivent être engagées pour inverser cette tendance.

Nous y reviendrons puisque c'est un des sujets qui sera évoqué. Pour l'**UNSA Éducation**, le préalable d'un plan d'égalité professionnelle devrait être de considérer et de prendre en compte les conditions de travail de ses personnels, ce qui n'est absolument pas la priorité de notre ministère qui continue à faire comme si de rien n'était. Et ce que nous avons entendu et lu lors de la préparation du futur budget est pour le moins inquiétant et une fois encore totalement déconnecté de la réalité. L'État employeur doit cesser de se défausser. Assumer ses obligations, c'est reconnaître le travail accompli, garantir des conditions de travail décentes et investir massivement pour redonner sens et confiance à toute la communauté éducative.

L'**UNSA Éducation** dénonce toujours aussi fortement la rémunération à 90% lors d'arrêts de travail, qui est un véritable scandale qui impacte plus particulièrement les femmes qui sont majoritaires dans le service public d'éducation (dans le service public aussi d'ailleurs, notamment hospitalier, auquel nous pensons, qu'il paraît lointain le temps des applaudissements le soir). Le ministre de la FP a annoncé le rallongement du congé pathologique prénatal d'une semaine. Cet allongement devrait aider de nombreuses agentes.

Si l'**UNSA Éducation** est évidemment favorable à cette mesure, elle continue de demander la suppression de la baisse de 10% des rémunérations pendant un congé maladie ordinaire. Elle revendique encore plus particulièrement que les agents enceintes malades qui doivent prendre un congé maladie ordinaire puissent conserver 100% de leur rémunération. Au nom de l'**UNSA Éducation**, nous insistons une nouvelle fois en

instance académique sur la santé des femmes, dans nos métiers qui sont très féminisés. Menstruations, endométriose, PMA, grossesse, ménopause : autant de réalités spécifiques invisibilisées.

L'évolution très forte de la part des contractuels interroge également sur la stratégie du ministère et notre Académie n'est pas en reste. Pourquoi refuser la fonctionnarisation des AESH, alors même qu'ils répondent à des besoins permanents du service public d'éducation ?

Le recours massif à la précarité ne saurait tenir lieu de politique de ressources.

Nationalement ou académiquement, les données du RSU révèlent par ailleurs une augmentation des absences pour raisons de santé, notamment, mais pas seulement, en lien avec le vieillissement des agents, nous parlerons de personnels expérimentés présents en grand nombre dans notre Académie !

Faute de moyens, aucune politique n'est réellement mise en œuvre pour anticiper ou accompagner cette évolution : pas ou trop peu de stratégie sur le remplacement, le reclassement ou l'adaptation des postes.

Il est fondamental que tous les personnels puissent accéder au dispositif de la retraite progressive.

Nous reviendrons plus particulièrement sur le RSU et le plan académique d'égalité professionnelle et donc politique menée dans notre Académie durant cette instance.

Nous vous remercions de votre attention.

Robin Maillot