

Avis manque de remplaçants

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 alertent l'IA-DASEN sur le manque de remplacement et le nombre important de postes non pourvus dès la rentrée. Cette situation entraîne des classes surchargées où la continuité pédagogique est impossible, notamment dans les petites écoles. Les arrangements internes conduisent à l'épuisement professionnel des personnels et créent un effet-dominos.

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 alertent également sur le manque de remplacement lors de la tenue d'ESS, de formations, ...

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 signalent le danger grave lié à ces classes surchargées et l'injonction institutionnelle d'accueillir ces enfants qui implique un non-respect des normes de sécurité en cas d'intrusion et d'incendie.

Avis Gestion des obligations de sieste par les directeurs

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 alertent sur les RPS des directrices et directeurs qui doivent gérer l'obligation de sieste et le retour des enfants à 15h à chaque période tout en tentant de préserver un lien de confiance avec les familles et en s'adaptant aux réalités de la configuration de l'école. Cette négociation permanente avec les familles épuise les personnels. Il est urgent de modifier les règles pour permettre un cadre serein d'apprentissages des autres niveaux de classe.

Les nouveaux accueils génèrent de nombreux déplacements dans l'établissement et avec l'extérieur. Au moment de l'arrivée des enfants qui ont fait la sieste à la maison, les personnels sont encore en salle de sieste. C'est donc à l'enseignant d'ouvrir la porte et de laisser, de fait, les enfants seuls. Cette circulaire met en porte à faux les collègues sur le devoir de surveillance des enfants.

Avis Chaos numérique

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD alertent l'IA-DASEN sur les RPS engendrés par le chaos numérique qui s'est développé en juin avec la migration de la messagerie Etna et qui perdure jusqu'à ce jour. Les applications (colibri, onde, ...) sont souvent inaccessibles ou en maintenance. Cette situation pèse sur l'ensemble des personnels et plus particulièrement les directrices et directeurs qui sont, en plus de leurs multiples tâches, référents numériques de leurs écoles.

Avis Non accès et insalubrité des toilettes

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 alertent l'IA-DASEN sur le mal-être profond des personnels et des élèves, lié au non accès aux toilettes. Les besoins primaires ne sont pas respectés, ce qui crée des problèmes de santé mais aussi un climat de tension dans les classes. L'insalubrité des toilettes génèrent des problèmes de santé publique.

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 demande à l'IA-DASEN de prendre attache avec les collectivités pour des travaux effectifs permettant le respect de la dignité de chacun.

Dans le premier degré, les enseignants n'ont souvent aucun temps pour aller aux toilettes sans laisser les élèves sans surveillance. Cela génère un stress important.

Dans le deuxième degré, de nombreuses toilettes pourraient être accessibles dans plusieurs établissements mais sont fermées par manque de personnel AED permettant de sécuriser l'accès aux toilettes pour tous, filles et garçons. Cette situation génère un climat de tensions en classe pour les personnels.

Avis Ecole Krimmeri

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD signalent à l'IA-DASEN un danger grave lié à des RPS dans l'école Krimmeri non cartographiée REP malgré une concentration de difficultés scolaires et sociales. Ils dénoncent un manque d'encadrement dans le dispositif UEEA.

Le dispositif a été ouvert sans AESHco et sans pilotage concernant la nécessaire concertation avec les éducateurs. Nous alertons sur la gravité du mal-être de tous les personnels travaillant dans l'école.

Avis Condition de visite de la FS

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 alertent l'IA-DASEN sur les conditions de visite de la FS départementale. La présence d'un seul remplaçant pour prendre en charge les élèves n'est pas suffisant. Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 refusent de dégrader les conditions de travail de l'équipe pédagogique durant la visite (répartition des élèves entre les classes ou prise en charge des élèves par la direction). Ils demandent la présence de deux remplaçants pour les 2 ou 3 visites annuelles dans le premier degré.

Avis Communication visite de la FS

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD 67 constatent que la communication aux équipes pédagogiques en amont de la visite n'est pas efficiente. Ils demandent qu'en plus de l'information donnée à la direction, chaque personnel reçoive les informations concernant la visite sur sa boîte personnelle (date, heure, objectif, modalités de remplacement et d'écoute).

Avis 1 2026 04 02

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD ont pris connaissance de la réponse à l'avis n°5 de la FS du 2 avril 2026. Il est indiqué que « la situation a été vérifiée ». Doit-on comprendre que tous les personnels ont été formés par un médecin scolaire aux différentes pathologies des élèves accueillis dans les classes avec un PAI ? Les représentants du personnel demandent une communication des résultats de l'enquête réalisée avec des données chiffrées pour le premier et le second degré.

Avis 2 2026 04 02

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD ont pris connaissance de la réponse à l'avis n°6 de la FS du 2 avril 2026. Il est indiqué que « les fusions de directions sont toujours réalisés avec l'accord des intéressés ». Qui sont ces intéressés ? Si les directions en place sont d'accord à un instant donné, il n'empêche que ces personnels ne seront pas éternels et que d'autres ne seront pas forcément en mesure de faire face à cette exposition accrue à des RPS. De plus, les enseignants sont aussi très concernés par cette question puisque c'est à eux que revient de gérer des problématiques seuls (répartir les enfants le matin, gérer seuls des conflits avec des parents sachant que la direction n'est pas disponible pour venir en soutien...). Nous avons constaté lors de nos visites et de nos échanges que ces fusions ont un impact délétère sur l'ensemble de la communauté éducative. Ces fusions de directions entraînent une surcharge de travail, une désorganisation des équipes et une dégradation des conditions de travail impliquant des RPS accrus pour leur santé.

Avis 3 2026 04 02

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD demandent à l'IA-DASEN un local syndical conformément au cadre légal.

Avis 4 2026 04 02

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD, demandent à l'IA-DASEN de s'assurer de la mise en application du cadre légal du fonctionnement du dispositif ULIS dans toutes les écoles. Selon le cadre légal, les élèves orientés en Uilis sont ceux qui, en plus des aménagements et adaptations pédagogiques et des mesures de compensation mis en œuvre par les équipes éducatives, nécessitent un enseignement adapté dans le cadre de regroupements. Les objectifs d'apprentissage envisagés pour les élèves bénéficiant de l'Uilis requièrent des modalités adaptées nécessitant des temps de regroupement dans une salle de classe réservée à cet usage. S'il peut y avoir, dans un projet d'école, une place importante accordée à l'inclusion, cela ne peut pas priver les élèves en dispositif ULIS d'un temps de regroupement en dehors de leur classe de référence.

Avis 5 2026 04 02

Les représentants du personnel, membres de la FS du CSA-SD alertent l'IA-DASEN sur le manque de personnel et le non-remplacement des agents qui conduit, d'une part, à une désorganisation des services de gestion et, d'autre part, à une surcharge de travail et un épuisement professionnel pour les agents. Le recours à des contractuels non formés accentue encore la pression sur les personnels en service qui doivent prendre en charge leur formation en plus de leurs tâches quotidiennes. En cas de départ à la retraite, des tuilages doivent pouvoir être mis en place pour permettre une continuité des services et un bien-être pour les nouveaux personnels sur les postes.