

# Déclaration préalable FSU F3SCT-A Mardi 12 mars 2024



Ces dernières années, ces derniers mois, les ministres, les annonces, les chantiers se succèdent, de manière incessante, au mépris des personnels, et sans prise en compte du calendrier de l'Éducation nationale.

Réformes et RPS... Nous avons déjà indiqué notre souhait de travailler sur cet axe, au niveau académique. Et pour cause !!! Rien n'est fait pour améliorer la situation des personnels. Bien au contraire, on enchaîne/empile des réformes qui dégradent encore les conditions de travail des personnels et vont affaiblir le service public d'éducation. Aucun travail d'évaluation de ce qui a été fait, de l'impact des futures réformes (de toute façon le calendrier ne le permet pas !).

- Aucun bilan n'a été fait de l'impact de **la réforme des lycées** sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il serait temps ! Et les indicateurs ne manquent pas : indicateurs chiffrés sur le maintien ou la perte des dédoublements disciplinaires, respect des vœux des collègues en matière d'emplois du temps (respect des préconisations médicales ou handicap, demi-journées libérées, amplitude des journées...), organisation pédagogique de l'année avec le grand oral, charge de travail...

- Les effets sur la santé des personnels de **la réforme de la voie professionnelle** doivent également être pris en compte. Cette réforme se met en place, contre les personnels, toujours sans aucune anticipation sur ses impacts sur la santé et les conditions de travail et d'emploi.

- Aucun travail non plus de prévention dans **la mise en place du Pacte** et de ses conséquences prévisibles sur les personnels, sur l'égalité femme/homme...

- Nous ignorons encore si **la réforme "Choc des savoirs"** sera réellement mise en place. Cette incertitude est déjà porteuse d'une dégradation des conditions de travail ! A moins de 6 mois de la prochaine rentrée, les opérations de préparation de rentrée s'enchaînent, une fois de plus sans les textes réglementaires, avec des annonces vagues et parfois contradictoires, et sans les moyens nécessaires.

La question des moyens, cumulée à celle des réformes imposées, très largement refusées, mal préparées et mal accompagnées accroît l'inquiétude et la colère déjà très vives. A l'heure où les DHG arrivent dans les établissements, des quatre coins de notre académie, jusque devant vos fenêtres, Monsieur le Recteur, montent l'inquiétude, l'exaspération, la révolte. Elles conduisent certains personnels à recourir à des modalités d'actions alarmantes pour des revendications dont le caractère plus que mesuré est le signe de conditions de travail déjà très dégradées, auxquelles les personnels n'ont eu d'autre choix que de s'habituer.

Les conditions de préparation de la rentrée 2024 sont indignes pour les personnels, par l'insuffisance des moyens, la violence des réformes imposées et un calendrier profondément méprisant pour toutes les équipes à tous les niveaux (Rectorat, DSDEN, PERDIR, élus en CA, équipes disciplinaires et communauté éducative).

**Chacun de ces exemples le montre : ce travail de bilan sur l'impact des réformes sur les conditions de travail des personnels doit systématiquement être mené.**

**Nous pouvons d'ores et déjà tirer ce premier bilan :** Les conditions de travail sont particulièrement dégradées. Les personnels, par conscience professionnelle, s'épuisent à faire vivre l'École publique au quotidien, malgré des moyens insuffisants, malgré le déclassement salarial attesté par toutes les enquêtes et le mépris grandissant à leur encontre, malgré des effets de plus en plus fréquents et profonds sur leur santé.

## **Souffrance et mal-être au travail.**

### **AED et AESH**

Dans ce contexte particulièrement difficile, les personnels les plus précaires (AED, AESH) sont particulièrement touchés. Est-il besoin de rappeler leurs salaires très insuffisants et leurs conditions de travail dégradées ? Mais de plus ils restent confrontés à l'insupportable silence de l'Administration, qui n'apporte aucune réponse à leurs demandes d'être rétablis dans leur droit, et de percevoir la prime REP, REP+, malgré le jugement du Tribunal administratif de Paris en décembre 2023.

### **Inclusion**

**Le manque criant de moyens dédiés à l'école inclusive est depuis plusieurs années, à l'origine des difficultés, qui pèsent au quotidien sur l'ensemble des personnels d'éducation.** Il est source de souffrance au travail et dégrade fortement les conditions de travail.

En effet, surtout dans le premier degré, un nombre croissant de situations problématiques sont signalées par des enseignants, épuisés, qui déplorent par exemple un manque d'AESH en dépit des notifications MDPH et qui dénoncent plus généralement l'absence de moyens dont une réelle formation pour l'accueil et l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers. Les personnels concernés se sentent en danger mais craignent également pour la sécurité des autres élèves et de l'enfant lui-même. Ils se retrouvent dans l'incapacité de fait, de s'occuper des autres élèves. **Ces conditions sont d'autant plus préoccupantes qu'elles ne leur permettent plus d'accomplir leur mission d'enseignement, tandis que certains comportements (menaces, gestes violents, etc.) entraînent une souffrance au travail et sont susceptibles d'impacter leur santé physique ou mentale.** L'éducation nationale n'apporte aucune solution adaptée à ces situations explosives pourtant l'article L4121-1 du code du travail précise que l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Dans certains cas, les situations empirent : les parents d'élèves interviennent pour demander à ce que des mesures soient prises afin de faire cesser le trouble qui impacte toute la classe et par voie de conséquence les apprentissages des élèves.

Les personnels dénoncent massivement les mauvaises conditions de travail liées à l'inclusion. Le sur-effectif, l'absence de formations, le manque d'AESH ne leur permettent pas d'exercer leur métier dans de bonnes conditions. Ils et elles souffrent et perdent le sens de leur métier. Une inclusion qui ne se passe pas bien constitue un risque psycho-social important. Il peut conduire un-e agent-e au mieux à être placé en arrêt par son médecin, ce qui accentue les problèmes de non-remplacement.

Écoutons quelques paroles de personnels : ***lecture d'extraits des fiches SST.***

### **Choc des savoirs**

Dans le Second degré, au collège, le projet de création de groupes de niveaux à la rentrée 2024 dans les classes de Sixième et de Cinquième dégraderait profondément les conditions de travail avec l'alignement en barrettes. Le fonctionnement en barrettes engendrerait des contraintes excessives sur les emplois du temps des professeur.es et des élèves. Les professeur.es de mathématiques et de français seraient confronté-es à de nombreuses difficultés qui touchent au sens du métier : comment être professeur-e principal-e d'une classe ? A quels conseils de classe assister ? A la rentrée 2025, ils et elles devraient enseigner dans tous les niveaux du collège afin d'assurer les alignements de classes. Une progression commune s'imposerait mais comment sauraient-ils en juin à quel type de regroupement ils devraient enseigner l'année suivante ? Chaque regroupement nécessitera une approche différente sur chaque niveau d'enseignement. Sans parler de celles et ceux qui travaillent dans plusieurs établissements. Cette réforme promet une nette dégradation des conditions de travail des professeur-es travaillant en collège, identique à ce qu'ont connu les collègues de lycée, et pour lesquels aucune évaluation n'a été faite.

## Lycée

Au lycée, c'est toujours l'organisation du baccalauréat telle qu'elle semble envisagée pour les spécialités (corrections en 48 heures...) et la non prise en compte des contraintes liées à la lourdeurs des programmes pour certaines disciplines qui dégradent ou vont dégrader les conditions de travail et d'enseignement.

## Direction EPLE et services administratifs

Dans les services administratifs et dans les directions, les agent-es sont sous pression permanente.

Mises en place à marche forcée de progiciels qui ne sont pas suffisamment adaptés aux utilisateurs et qui leur ont été imposés sans prendre en considération leurs besoins : RenoiRH dans les services académiques, OPER@ et OP@LE dans les établissements scolaires.

Mauvaise ergonomie, lenteur excessive, multiplication des saisies pour des opérations simples, détricotage à répétition. Nous sommes loin de la promesse d'un gain de temps sur des opérations à faible valeurs ajoutée.

Nous assistons dans ce contexte à une souffrance pour les uns ou une fuite pour les autres.

Il est temps de mettre en place une enquête auprès des utilisateurs pour repenser ces progiciels.

Il y a également un manque de personnels, un manque de formation et des pratiques managériales loin de l'esprit du service public (primes méritocratiques liées à la façon de servir).

Dans les EPLE la loi 3DS qui s'impose à l'adjoint gestionnaire ne contribue pas à faciliter les rapports hiérarchiques. Personnel d'État il doit cependant répondre favorablement aux injonctions de la collectivité de rattachement.

Son avenir au sein de la fonction publique d'État semble menacé par cette loi qui ne semble qu'être une première étape. L'État veut-il encore « dégraisser le Mammouth » pour combler le déficit public ?

## Égalité professionnelle et lutte contre les VSS

La journée du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, a une nouvelle fois mobilisé très largement et massivement. Cette journée est aussi l'occasion pour nous de rappeler notre **lutte pour l'égalité professionnelle femmes-hommes**, sur laquelle il reste beaucoup à faire. Force est cependant de constater que dans l'académie, le travail sur l'égalité professionnelle est au point mort. Nous renouvelons notre demande que ce travail essentiel soit relancé avec détermination.

Monsieur le Recteur, à l'occasion de nos échanges sur des situations de VSS, vous vous êtes dit particulièrement attentif et sensibilisé à cette question. Si nous avons pu constater une certaine réactivité lorsque nous vous interpellons sur les situations de victimes de VSS, nous regrettons en revanche que la **lutte contre les VSS** ne prenne pas de forme plus concrète dans l'académie, où il reste difficile d'obtenir que soient mises en place des actions de prévention, d'accompagnement des collègues des établissements dans lesquels des situations de VSS ont été identifiées, où les réponses faites aux collègues victimes sont trop souvent insuffisantes. Les réactions des personnels face aux situations de VSS montrent combien la formation des agent-es sont insuffisantes. Les actions demeurent quant à elles bien trop timorées. Nous prenons acte des deux journées de formation qui viennent être proposées à notre collègue Ruth Rieux, unique référente VSS dans notre académie. Mais quel plan de formation est mis en place sur ce sujet auprès des cadres ? auprès des personnels ?

## Gestion de crises au sein des EPLE

Après la crise grave qu'a connue notre académie ces derniers mois, il est urgent de mener un véritable travail de gestion des crises que connaissent certains services ou EPLE. Il n'est plus possible de laisser se dégrader des collectifs de travail pendant des mois, ou des années, avec de telles répercussions sur la santé des personnels et le fonctionnement de ces établissements. Nous ne citerons ici que quelques exemples particulièrement révélateurs de situations de souffrances au travail :

- Au lieu de laisser traîner les situations, il est impératif que se mettent en place des dispositifs de repérage et des actions rapides lors du déclenchement d'une crise ou de signaux d'alerte. Ainsi, pour ne prendre qu'un exemple, face aux dysfonctionnements et à la souffrance repérés au collège Jean Mermoz de Savigny sur Orge, quel dispositif est prévu pour encadrer et accompagner la Direction et qu'est-ce qui est prévu pour les personnels en souffrance ? (**cf conclusions de l'audience FSU 91 RPS du 8 février**) Recevoir les personnels en audience est un préalable (avec et sans la Direction parfois) mais ensuite il faut un suivi et des actions menées dans l'établissement.

- Une attention particulière doit être portée également aux cas de pressions sur les représentants des personnels et élus en CA, voire de discrimination syndicale. Cette situation transparaît dans le CR de la visite du lycée Louise Weiss d'Achères que nous étudions aujourd'hui avec des collègues qui disent ne plus vouloir aller en CA par crainte de leur supérieur, mais nous pourrions aussi parler du lycée Joliot-Curie de Nanterre où la situation n'en finit pas de se dégrader et où la souffrance touche de nombreux personnels, dont les plus exposés : les représentants syndicaux, les élu-es au CA, les coordonateurs de discipline...

- De la même manière, un accompagnement particulier doit être mis en place pour les Directrices et directeurs d'école lorsqu'ils sont confrontés à une crise. Ils sont en première ligne face aux personnels, mais aussi à la mairie et aux familles. Ainsi comment l'Education nationale peut-elle laisser ses personnels de l'école Rabelais de Montrouge sans réponse, reprendre le travail le lundi 26 février alors que cette école traverse une grave crise sanitaire ? La Directrice n'a pas bénéficié de l'accompagnement nécessaire dans cette gestion de crise. Pire elle subit des pressions qui l'ont conduite à une dégradation de son état de santé et à la mise en place d'un temps partiel thérapeutique.

- Des outils d'analyse de crise doivent être utilisés, comme les enquêtes administratives ou enquêtes 360° mais leur méthodologie comme leur présentation et leur mise en place doivent être améliorées. Nous avons beaucoup trop d'alertes graves ces derniers mois qui montrent comme ces enquêtes peuvent déstabiliser les équipes si elles ne sont pas bien présentées, menées et accompagnées jusqu'aux conclusions. Nous sommes obligés de citer le lycée Galilée de Cergy (dans un contexte particulièrement tragique) mais aussi le collège Les Merisiers de Jouy le Moutier.

- Enfin il n'est pas acceptable que des situations pourrissent sur des années comme cela se produit en ce moment-même au lycée Tesla de Dourdan. Les personnels de cet établissement, en crise profonde depuis plusieurs années (audiences en DSDEN 91 en février 2022), vous ont demandé audience, Monsieur le Recteur. Quelle réponse allez-vous leur apporter et quand ?

La prise en compte par l'employeur des risques psychosociaux n'est pas une option. Il ne suffit pas d'écrire des guides, d'enchaîner les audiences ou de renvoyer au local, il faut une prise en charge et en responsabilité de toutes ces questions qui débouche sur des actions concrètes et efficaces.

Il est grand temps qu'un nouveau regard soit porté sur la santé et les conditions de travail des agent-es de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, cela ne doit pas faire oublier la nécessité de mettre en place des actions fortes de prévention : meilleure communication sur les acteurs de prévention et les outils, formation aux outils, suivi des préconisations et des interventions...

### **Conseils médicaux en formation plénière**

Nous n'avons cessé de dénoncer le texte sur les conseils médicaux en formation plénière particulièrement inadapté au fonctionnement de l'Éducation nationale. L'installation des nouveaux conseils médicaux en formation plénière a été chaotique dans les 4 départements. Plusieurs mois après, cela continue à être particulièrement compliqué dans le 92 et le 95.

Il est de votre devoir, Monsieur le Recteur, de vous assurer du bon déroulement de ces conseils médicaux et de garantir aux personnels, à un moment particulièrement compliqué de leur vie professionnelle, de pouvoir bénéficier du droit à être accompagné et défendu par un représentant syndical de son choix. Dans le 92, les représentants de la DRIEETS refusent d'appliquer à compter du mois d'avril 2024 la note de la DGRH de l'éducation nationale relative à la désignation des élus des personnels. Nous demandons une intervention de votre part pour que les conseils médicaux se tiennent sereinement, que les représentants soient informés des instances et des dossiers et puissent défendre les personnels qui les sollicitent.

Concernant **la visite reportée du lycée Léonard de Vinci de Saint-Michel sur Orge**, nous venons d'apprendre avec soulagement qu'une date a pu être trouvée (*la date du 23 avril figure dans le calendrier envoyé par Mme Seris*) mais nous sommes inquiets des freins internes à l'établissement. La communication sur le report de la réunion de présentation de la visite a été mal effectuée. Les personnels, sur place, n'étaient pas tous informés le jour même (quant aux membres de la délégation, elles ont peiné à avoir l'information la veille !). Nous alertons sur l'accompagnement qui doit être mis en place dans cet établissement afin que la réunion d'information et la visite se passent dans de bonnes conditions et permettent un travail de qualité pour la délégation de visite.

Enfin, nous rappelons l'engagement de tenir **un GT sur l'organisation du baccalauréat** et de mener un **travail, auquel nous souhaitons être associés, sur le bâti scolaire**.

Il convient également d'ici la fin de l'année de préparer **un support de présentation sur la santé et la prévention** (présentation des acteurs et des outils), en complément de ce qui est présenté aujourd'hui, qui aura vocation à être diffusé lors des journées de pré-rentrée dans tous les établissements et écoles en présence de tous les personnels. Les promesses de l'an dernier n'ont pas été tenues. La rentrée 2024 doit être réussie sur ce point.