



Déclaration liminaire FSU 12 à la FS-SSCT du 30 juin 2025

Mme la Présidente,
Mmes et Mrs les membres de la FSSSCT12

Il s'agit aujourd'hui de la dernière instance FSSSCT12 de l'année scolaire 2024-2025, une année encore fortement marquée par un climat scolaire et des conditions de travail dégradés comme en attestent les signalements sur le RSST, les témoignages de nos collègues lors de nos visites ou lorsqu'ils et elles s'adressent à nous, représentant·es syndicaux.

La FSU ne peut aborder cette instance sans témoigner de l'effroi et de la tristesse que nous avons toutes et tous ressentis à l'annonce du décès de notre collègue AED, Mélanie, dans l'exercice de ses fonctions. L'école n'est malheureusement pas à l'abri de la violence que connaît parfois notre société, ses personnels peuvent en être victimes au sein de leur établissement.

Dans le 1er degré, le comportement d'élèves hautement perturbateurs à travers des violences verbales et /ou physiques met en péril la santé et la sécurité des personnels qu'ils ou elles soient AESH, ATSEM, enseignant·es... Toutes les sonnettes d'alarme sont tirées : faits établissement, inscriptions au DUER, signalements sur le RSST, demandes de protection fonctionnelle, équipes éducatives pour trouver des solutions à la gestion quotidienne de ces élèves... Ces situations durent des semaines, des mois voire des années et le climat scolaire n'évolue pas favorablement. Des collègues restent traumatisé·es ou déclenchent un stress post-traumatique quelques temps plus tard. Comment réagir quand, lors d'une classe découverte, un élève pousse intentionnellement sa maîtresse du trottoir sur la chaussée alors que des voitures passent ? Comment cette collègue directrice et enseignante de l'élève va-t-elle pouvoir émotionnellement gérer les semaines et les mois qui vont suivre l'incident ?

Autre problématique récurrente dans les signalements sur le RSST, dans le 1er degré : les relations parfois conflictuelles avec les familles. Certaines d'entre-elles n'hésitent plus à écrire des posts sur les réseaux sociaux, lisibles par toutes et tous, partagés à souhait où des collègues sont mis en accusation quant à leur professionnalisme et calomnié·es. Parfois, c'est la presse régionale qui en fait ses choux gras à travers un article où l'on retrouve les mêmes accusations et calomnies sans que le professionnalisme et l'intégrité de ces collègues soient défendus publiquement. Nous demandons que la protection fonctionnelle soit accordée par défaut dès que les personnels en font la demande dans ce type de situation.

Dans le 2nd degré, les signalements sur le RSST dénoncent essentiellement des relations dégradées, parfois très tendues entre les chef.fes d'établissement et les enseignant·es, les personnels administratifs et les vies scolaires. Les raisons sont multiples : un sentiment de non reconnaissance, des décisions descendantes sans possibilité de discussion, une surcharge de travail, un manque de soutien lors d'un conflit avec un élève ou une famille... Ces situations perdurent parfois alors même qu'une enquête du CHSCT12 avait eu lieu quelques années auparavant dans ce même établissement.

Autre personnel malmené : les secrétaires générales d'EPLE. Elles évoquent de façon récurrente leur surcharge de travail, leur non remplacement, leur isolement professionnel, les problèmes liés à l'utilisation du logiciel OPALE. Elles sont aussi parfois confrontées à des problématiques liées à la double hiérarchie (Conseil Départemental de l'Aveyron et Education Nationale).

Autre situation de RPS qui n'est pas sans conséquence sur la santé des personnels : le non remplacement. Lorsqu'un·e enseignant·e n'est pas remplacé·e, il faut répartir les élèves, prendre en charge ces élèves, les « occuper » et cela a, des conséquences sur le fonctionnement de l'école en son entier. C'est aussi culpabiliser les enseignant·es placé·es en congé maladie. Ces difficultés de remplacement impactent également les décharges de direction parfois reportées, ce qui entraîne une charge de travail supplémentaire car on ne prévoit pas sa journée de classe de la même façon lorsqu'on est remplacé·e.

Alors que l'école se doit aujourd'hui d'être inclusive, et la FSU soutient cette avancée, l'Éducation Nationale n'est pas un ministère exemplaire quant au traitement qu'il accorde aux personnels en situation de handicap. En effet, nous vous avions alerté·es sur la situation d'une jeune collègue PE ayant besoin de prothèses auditives, qui a constitué un dossier lui permettant de bénéficier d'une aide financière pour l'achat de cet appareillage. Voilà des mois qu'elle attend cette aide et qu'on lui répond qu'il n'y a pas d'enveloppe budgétaire pour l'instant. Lors du CSA-SD, aux questions diverses de la FSU, vous avez répondu que 5 agent·es avaient demandé un allègement de service au titre du handicap et un·e seul·e l'a obtenu. Vous nous avez indiqué que votre décision était en adéquation avec l'avis du médecin parce que vous n'êtes pas médecin vous-même. Or un·e DASEN n'est pas lié·e à l'avis du médecin de prévention ou du médecin conseiller technique du Recteur·ice. En droit administratif, on dit qu'il s'agit d'un avis non conforme comme le précise l'Article 911-16 du code de l'éducation : "Préalablement à toute décision d'aménagement du poste de travail, l'autorité compétente recueille l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention et celui du supérieur hiérarchique du demandeur." La FSU vous demande de revoir ces décisions. Une fois de plus, la FSU dénonce le recours de ces personnels aux temps partiels à défaut d'un allègement de service qui a des incidences financières pour les personnels concern.es.

Enfin, nous déplorons le traitement attribué aux demandes d'ASA quand un personnel demande à pouvoir se rendre aux funérailles d'un oncle, d'une tante, d'un proche. Quand on entend une IEN en CSA-SD dire que la 1^{ère} demande d'ASA qu'elle reçoit, elle l'accorde, la 2^{ème} aussi et qu'à la 3^{ème} elle refuse parce qu'elle ne peut pas toutes les accorder. Cette argumentation nous laisse pantois et prouve le caractère totalement arbitraire de la prise de décision ! Dommage pour le/la collègue qui a fait sa demande après 2 autres !!

Pour terminer cette déclaration, nous sommes tenu·es d'évoquer ici le risque thermique que les élèves et personnels subissent dans les écoles et établissements alors que les

températures dépassent largement les 30 degrés dans les salles de classe et ce, de façon récurrente à cette période. Les organismes sont mis à mal, il est urgent qu'une réflexion sur le bâti scolaire aboutisse à une amélioration des conditions de travail des élèves et des personnels. La FSU, avec d'autres organisations syndicales, a lancé une enquête nationale sur le bâti scolaire avec l'Alliance Ecologique et Sociale (AES). Cette campagne pose entre autres la question de l'adaptation des bâtiments pour apporter des réponses concrètes aux urgences environnementales et pour lutter contre les inégalités sociales.

Et dire qu'il est évoqué une possible diminution des vacances d'été !!

La FSU restera attentive dès la rentrée 2025 à toutes les problématiques évoquées au cours de cette année scolaire et reste déterminée pour la défense des droits de tout·es les personnels et de leurs conditions de travail.