



Déclaration pour la FS SSCT A du 9 octobre 2025

Déclaration liminaire de la Fédération Syndicale Unitaire

Les membres FSU en F3SCTA tiennent pour commencer à s'exprimer au sujet de deux faits qui se sont produits en cette première période et qui concernent des agents et cadres de l'Education Nationale.

Tout d'abord, nous condamnons les propos racistes proférés à l'encontre de M. le Recteur Karim Benmiloud ainsi qu'à son prédécesseur Mostafa Fourar sur les réseaux sociaux par le groupe politique Reconquête 31. Ces propos, qui contribuent à banaliser la haine et la xénophobie, sont indignes de notre République et nous attendons une réaction de l'Institution, via le Ministère de l'Education Nationale, pour les condamner et les bannir.

Ensuite, nous condamnons l'homophobie qui a encore tué. Le 1^{er} septembre 2025 : une directrice d'école, Caroline Grandjean, a mis fin à ses jours. Encore. Victime d'insultes lesbophobes, de la part d'un "corbeau" que l'on ne peut que qualifier de lâche, elle écrit avoir manqué cruellement de soutien de la part de sa hiérarchie. L'employeur public a pourtant une obligation de protection des agents publics en application des articles **L134-5** et **L134-6** du Code général de la fonction publique qui précisent que « *la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* » Il revient donc à l'institution de mettre en place toutes les mesures nécessaires pour protéger les agents publics et prévenir les actes de suicide.

Les membres FSU en F3SCTA, pleinement engagé.es dans une enquête suicide en cours dans l'académie, ne manqueront pas de rappeler à l'employeur ses obligations.

Il devient urgent pour l'Education nationale de prendre la mesure du mal-être des agents qui peuvent conduire à de tels gestes.

Dans un souci de prévention, il nous semble indispensable d'être enfin formés par des expert.es en vue d'anticiper une enquête similaire. Si nous pouvons entendre que nous étions pris par le temps pour l'enquête à L'Isle Jourdain, nous sommes toujours demandeurs d'une formation en la matière (recueillir l'écoute, rédiger un compte-rendu...)

Alors que l'École était en surchauffe thermique en fin d'année scolaire dernière, que les signalements sur les registres santé et sécurité au travail concernant l'ambiance thermique

ont augmenté de façon exponentielle, la FSU fait partie des organisations qui, dans le cadre de l'Alliance Ecologique et Sociale (AES) ont lancé une campagne pour la rénovation écologique du bâti scolaire public, dont l'état est catastrophique. Les épisodes caniculaires de la fin de l'année dernière voués à se répéter - n'en déplaise aux climatosceptiques - n'ont fait que confirmer l'urgence d'apporter des réponses concrètes au dérèglement climatique, un dérèglement qui touche tout le monde mais qui a toujours plus d'impact sur les moins favorisé.es et ne fait que renforcer les inégalités scolaires, sociales et territoriales. Or les collectivités territoriales n'ont pas les moyens de rénover l'ensemble du bâti scolaire : le plan de réhabilitation de 40 000 écoles et établissements, annoncé en septembre 2023 par le président de la République, semble avoir été sacrifié sur l'autel de la rigueur budgétaire. La prévention de court et moyen terme est bien souvent ignorée, les protocoles de crise face aux événements climatiques extrêmes restent inaboutis ; quant aux consignes de l'Éducation nationale sur l'adaptation aux vagues de chaleur, elles n'ont pas été mises à jour depuis 2023. Après des années de coupes budgétaires et de politiques qui renforcent les inégalités sur les territoires, il est temps de considérer que réhabiliter nos bâtiments scolaires c'est construire l'École de demain. Un bâti et un environnement scolaire de qualité font partie intégrante du cadre qui permet au système scolaire d'assurer sa mission première d'émancipation par les savoirs et de construction d'une culture commune. Les enseignant.es comme les conseiller.es de prévention ne sont pas suffisamment consulté.es quand de nouvelles constructions sont mises en œuvre, alors que cela relève pleinement de leurs missions. Ajoutons que, pour la FSU, la rénovation des écoles et des établissements scolaires n'est pas seulement une nécessité écologique, c'est aussi un message aux usager.es et en cela un puissant levier d'éducation et de prise de conscience collective face aux défis climatiques.

De plus, alors que dans l'Education Nationale comme dans les autres fonctions publiques, les conditions de travail se dégradent d'année en année, les membres FSU de la F3SCT académique ne cessent d'émettre des avis et des préconisations. Pourtant, ce sont les mêmes constats qui sont faits chaque année. Les membres FSU de la F3SCTA se demandent si de réels moyens sont consacrés par l'employeur pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

Les Orientations stratégiques ministérielles 2025/2026 proposent de prioriser les axes suivants :

- Décliner le plan d'action ministériel amiante (PAMA) 2025-2027 visant à renforcer la prévention et le traitement des risques liés à l'amiante au sein des bâtiments scolaires, administratifs ou sportifs ;
- Prévenir les risques psychosociaux, qu'ils soient causés par l'organisation et les conditions de réalisation du travail, ou toute forme de violence au travail, notamment les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels . En ce qui concerne plus particulièrement Les facteurs de RPS causés par le travail et son organisation, les OSM précisent qu'ils doivent faire l'objet d'une attention spécifique lors de l'évaluation des risques professionnels ;
- Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions de prévention spécifiques ;
- Mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention ;

Dans l'affichage, nous pourrions y croire. En effet, la priorité mise sur la qualité de vie au travail il y a trois ans, ou bien le plan national d'Actions en faveur de l'égalité professionnelle qui sera présenté au CSA académique ont un titre prometteur. Nous pourrions croire que notre vie au travail est plus qualitative depuis trois ans. Mais, nous n'avons qu'à voir le nombre de signalements dans les RSST qui relèvent des RPS augmenter dans une même proportion pour commencer à perdre nos illusions ...

Peut-on penser, par exemple, que, grâce à ce Plan National en faveur de l'Égalité professionnelle, toutes les demandes de temps partiel qui permettraient un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle seront acceptées ? Cette année encore, nous continuons à voir des temps partiels refusés. De plus, travailler dans l'urgence sur des axes pouvant constituer de véritables leviers au service de l'égalité professionnelle, quand la loi de transformation de la fonction publique a affaibli « en même temps » les instances où peut s'exercer réellement le contrôle de leur mise en application (suppression des Commissions Administratives Paritaires) est incohérent et réduit en pratique les possibilités d'exercice du droit de regard sur les inégalités et les violences sexistes et sexuelles. La FSU, pleinement engagée dans les groupes de travail sur le Plan National d'Actions en faveur de l'Égalité professionnelle, demande à ce que des mesures concrètes soient prises par l'Académie de Toulouse, afin que ce plan ne reste pas un vœu pieux.

Comment peut-on croire le Ministère quand il se donne comme orientation de “ Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions de prévention spécifiques” quand on voit que, invoquant des nécessités de services, des autorisations d'absence pour aller chez un spécialiste ou amener son enfant chez un spécialiste sont refusées à des personnels du 1er degré, ou au mieux, acceptées sans traitement ?

La perte financière de 10% lors des congés maladie ordinaires pèse lourd sur le budget des agents. Ce n'est pas un bon signal en termes de santé des agents bien au contraire et encore moins celle des femmes, qui sont pénalisées par cette mesure en cas de congé lié à la grossesse ...

En cette rentrée encore, des signalements nous parviennent concernant des médecins experts maltraitants, envers des personnels abîmés pour lesquels l'institution ne trouve aucune solution, des adaptations de poste impossibles ... A ce titre, l'orientation “Mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention” est ambitieuse mais comment la mettre en œuvre dans l'Académie de Toulouse qui peine à recruter des médecins du travail depuis de nombreuses années ...

Comment penser que l'orientation que se donne le Ministère de “prévenir les risques psychosociaux, qu'ils soient causés par l'organisation et les conditions de réalisation du travail” ne se réduit pas qu'à un vain verbiage quand on observe le nombre de signalements qui relèvent des RPS liés à l'organisation du travail, au fonctionnement des établissements, ou au manque de personnels dans le 1er et le 2nd degré ? Dans le Premier degré, les remplaçant.es sont déjà employé.es à l'année, il ne sera donc plus permis aux personnels d'être malades, sinon à culpabiliser en sachant pertinemment qu'on ne pourra pas être remplacé.e et qu'on entravera le fonctionnement de toute une école ... Si l'année dernière, l'état du remplacement avait donné lieu à bon nombre de saisines du RSST, nous n'osons imaginer cette année, alors que bon nombre de contractuel.les du premier degré n'ont pas été renouvelé.es et que la liste complémentaire n'était pas assez importante pour pallier ce véritable plan social. Dans le Second degré, les vies scolaires et AED souffrent aussi d'un manque de remplaçant.es, de même que les personnels administratifs ... ce qui a pour effet de peser sur l'organisation de l'ensemble d'un établissement et sur des personnels obligé.es de compenser.

Les personnels sont à bout. Selon une enquête menée par le SNES-FSU sur l'état d'esprit et les attentes de la profession, 50% des personnels du Second degré ont envisagé de démissionner ces dernières années, notamment en raison des conditions actuelles de rémunération et des conditions de travail. Il ne passe pas une semaine depuis la rentrée sans que l'on nous interpelle syndicalement concernant une procédure de démission ou des demandes de rupture conventionnelle. Expérimentation qui semble sur la fin ... Les personnels de l'Éducation Nationale sont dans l'impasse. Le constat désormais est : si on voulait que ça ne se passe pas bien, on ne s'y prendrait pas autrement !

Nous souhaitons terminer cette déclaration en vous alertant sur l'application AA1D et application du droit syndical: l'applicatif sème beaucoup de confusion, les congés pour des stages syndicaux sont marqués sous la forme absence facultative, ce qui revient à remettre en cause ce qui relève du droit. Nous n'excluons pas de découvrir d'autres approximations ou erreurs, notamment dans la confusion entre les différents types d'absences syndicales telles que prévues par le code de la fonction publique . Nous demandons que l'application soit mise en conformité avec le droit syndical.

Merci pour votre écoute.