

**Déclaration liminaire FSU**  
**FS SSCT du 01/07/2025**



M. l'Inspecteur d'Académie,

Une nouvelle fois, l'Education Nationale est endeuillée. Toutes nos pensées vont vers notre collègue Mélanie Grapinet, vers ses proches, ses collègues, la communauté éducative du collège Dolto à Nogent. Nos pensées vont aussi vers nos collègues décédés brutalement ces derniers jours en Haute Vienne et vers leurs proches.

Cette FS SSCT est une occasion de réfléchir collectivement et rapidement aux besoins de l'éducation nationale pour prévenir les situations de crise. Nous rappelons notre revendication d'équipes pluri professionnelles, bien entendu en nombre suffisant, pour qu'une prise en charge rapide des élèves en souffrance soit possible. Alors que l'on parle de santé et tout particulièrement de santé mentale, on ne peut que constater le manque de personnels qualifiés dans ces domaines : nous manquons notamment de psychologues, d'infirmières, infirmiers scolaires et tout particulièrement de médecins scolaires.

Le travail commun avec des professionnels du secteur médico-social doit faire l'objet d'un cadrage précis et de règles de bon fonctionnement. En clair, on ne peut pas tolérer les dépôts de plaintes et autres courriers qui ont été faits cette année par des intervenants dans les écoles et ce, sans concertation préalable avec les équipes concernées sur les situations dénoncées. Comment dès lors travailler en confiance avec des intervenants, intervenantes extérieur-es ? Il en va de l'avenir du travail en commun, que des règles de bonnes pratiques soient édictées conjointement par l'ARS et l'Éducation nationale.

En ce mois de juin, la France subit une première vague de chaleur. Les conséquences se sont directement fait sentir dans les établissements scolaires. La Haute Vienne n'est pas épargnée.

Les températures dans les salles de classes sont rapidement montées au-delà de 30°C (37°C relevés ce matin dans une classe de Limoges) et les agentes, agents et usagers, usagères ont dû subir des conditions de travail et d'accueil que l'INRS classe comme dangereuses.

En prévision de la réitération de ces situations liées au réchauffement climatique, la FSU souhaite mener un travail de réflexion sur les actions de prévention à mettre en place. Les mesures de bon sens proposées dans les "Recommandations aux directeurs d'école et chefs d'établissement pour prévenir les effets de la canicule" sont en partie non-applicables du fait d'un bâti scolaire désuet. En effet le taux d'occupation ne permet pas souvent de se réfugier dans des salles moins exposées,

voire "fraîches", l'occultation des fenêtres exposées ne peut se faire qu'en intérieur par exemple.

L'Éducation Nationale, en tant qu'employeur, doit assurer la sécurité de ses agents. Nous vous demandons d'entrer en relation avec les collectivités locales pour faire le point et éventuellement pousser pour la mise en place de mesures de prévention et de protection proposées aux usagers, usagers de leurs locaux pour gérer au mieux ces vagues de chaleur. Les agentes et agents ne peuvent se satisfaire de réponses comme celles qui nous sont remontées : à la demande de tuyaux brumisateurs ou de ventilateurs, une commune a répondu que les enseignants pourraient acheter ce matériel sur la dotation école !

Nous reviendrons à ce sujet lors du choix de la thématique de travail de l'an prochain, mais il apparaît judicieux que celle-ci soit tournée vers le bâti scolaire.

Autre point concernant les conditions de travail : la problématique des relations avec les parents d'élèves. Cette année, les agressions, heureusement pour l'instant, juste verbales, se sont multipliées. Après les agressions au portail, nous avons vu apparaître aussi (comme cela se produit régulièrement dans le second degré), des propos à minima diffamant sur un ENT (espace numérique de travail) d'école.

Dans ce contexte, la protection et le soutien inconditionnel aux agentes et agents doit être la règle. Il n'est pas tolérable que l'on veuille imposer à une collègue victime, de rencontrer son agresseur si elle ne s'en sent pas capable. Cela ne nous semble pas compatible avec la protection des personnels que vous mettez en avant.

Concernant les lycées professionnels, la nouvelle terminale Bac Pro, mise en place cette année, est un véritable fiasco. Cette désorganisation globale des lycées pros (et pas uniquement des terminales) impacte fortement et négativement les PLP, et leurs conditions de travail. L'avancement des examens ponctuels en mai, la précipitation des CCF qui en découle et la non-adaptation des programmes, induisent une perte de sens pour les PLP. La mise en place du parcours différencié, véritable usine à gaz calendaire et pédagogique, est totalement laissée à l'autonomie des établissements. L'organisation de parcours individualisés à la carte est source de stress pour les équipes et de doutes pour les élèves. Générateur de travail empêché, de stress, et d'injonctions contradictoires, ce dispositif demande à être évalué sérieusement, conformément aux prérogatives des formations spécialisées.

Nous devons à nouveau alerter sur les effets délétères du déploiement du progiciel Op@le, qui continue d'épuiser les personnels concernés, au premier chef les secrétaires générales et généraux d'établissement, sans que le principe de sa généralisation n'ait jamais été questionné. La visite de la formation spécialisée académique à la rentrée 2025 sera l'occasion d'objectiver les dégâts sur les humains de ce déploiement... mais hélas, bien trop tard, puisque le mal est fait !

Nous souhaitons attirer votre attention sur la problématique des rendez-vous de carrière. Un certain nombre de collègues reçoivent mal l'appréciation portée sur leur travail tant celle-ci semble déconnectée de leur réalité professionnelle et de leur investissement. Cette appréciation, parfois en deçà de l'évaluation précédente bien

que portant sur des items non abordés lors de l'entretien, affecte les collègues qui trouvent de moins en moins de sens à leur métier.

Enfin, nous souhaitons revenir sur une demande des directrices et directeurs d'écoles, demande qui avait été relayée lors d'une réunion du GDDE, à savoir que la réunion de rentrée ne soit pas placée le jour de la prérentrée. Elles et ils se plaignent du manque de temps d'échange qui leur reste avec l'équipe sur cette journée. Il avait été demandé que cette réunion des directrices et directeurs soit organisée lors de la première semaine de classe.

A propos du GDDE, et contrairement à ce qui a été mentionné dans la lettre de mission signée en début d'année, la 3<sup>ème</sup> réunion prévue ne s'est pas tenue.

Comme vous le voyez, les sujets sont nombreux et nous ne sommes pas revenus sur tous : problématique du remplacement, gestion des enfants perturbateurs, intégration sans moyens, notamment en AESH... Ils marquent une constante dégradation des conditions de travail des agentes et agents du service public d'éducation.

Si vous n'avez pas les clés pour résoudre tous les problèmes, vous disposez, nous semble-t-il, des moyens pour en résorber quelques-uns et nous comptons sur votre engagement affirmé de protection des personnels en ce sens. Pour les points relevant du niveau ministériel nous vous demandons de bien vouloir porter la parole des membres de la FS-SSCT.

Dans ce cadre, il est nécessaire d'attirer l'attention du ministère sur une discrimination qui s'est mise en place récemment.

En effet, Depuis le 1er mars 2025, le décret n° 2025-197 du 27 février 2025, relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie, prévoit une perte de rémunération de 10 % dès le premier jour de congé maladie ordinaire. Aucune exception n'est prévue pour les femmes enceintes, même lorsque leur arrêt est prescrit entre la déclaration de grossesse et le début du congé maternité. L'application indifférenciée de cette décote salariale à des femmes enceintes en congé maladie ordinaire méconnaît la spécificité de leur situation médicale et les expose à une double peine : médicale et financière. Cela revient à leur imposer un choix entre leur santé et leur stabilité économique, ce qui est incompatible avec le principe d'égalité de traitement.

Lors de l'instauration du jour de carence en 2018, une exception avait été obtenue pour les femmes enceintes, fondée sur la reconnaissance de leur vulnérabilité médicale. La suppression de cette exception sans justification médicale ou juridique nouvelle constitue une rupture d'égalité de traitement.

Nous comptons à nouveau sur votre volonté de protection, des agentes en l'occurrence, pour porter leurs revendications dans les sphères ministérielles.

Les membres FSU de la FS-SSCT vous en remercient par avance.