



Madame la rectrice,

Mesdames et messieurs les membres de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail de l'académie de Limoges,

En tout début de déclaration, nous souhaitons avoir un mot au sujet des conclusions de l'enquête administrative diligentée par Mme Borne, suite au suicide de notre collègue Caroline Granjean, qui a exercé, en Creuse, dans notre Académie et que nous n'oublions pas.

L'enquête administrative conclut notamment à « *des défaillances institutionnelles dans le soutien* », « *des décisions administratives vécues comme des injustices* » et reconnaît que « *l'institution n'a pas toujours fait bloc avec elle face aux conflits avec certains parents* » et suite aux insultes lesbophobes dont notre collègue a été victime.

Le Ministère conclut : « *le ministère va renforcer la formation de ses cadres à la gestion des situations de détresse psychologique . L'objectif est de garantir qu'à l'avenir, nos processus RH ne soient pas seulement réglementaires, mais traités avec toute l'humanité et le discernement requis.* ».

Les membres de la formation Spécialisée constateront que notre déclaration fait aussi écho à ces conclusions.

Voilà plus de cinq mois que notre formation spécialisée n'a pas été réunie, plus de quatre mois que l'académie de Limoges est privée de conseiller académique de prévention, plus de deux mois que nous sommes sans inspecteur santé et sécurité au travail. Dans le même temps, le travail sur les signalements ou le plan amiante sont au point mort. Le pôle SSCT est aujourd'hui fortement réduit et cela n'est pas sans conséquences sur la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail en théorie chères à notre ministère, comme en témoignent les dernières Orientations stratégiques ministérielles 2025-2026.

Nous ne remettons pas en cause le fait que la santé et l'amélioration des conditions de travail des personnels ne soient une priorité de l'académie de Limoges. Des services (médicaux, RH, santé, sociaux – mais pas que) y œuvrent quotidiennement. Mais force est de constater aujourd'hui qu'il est des priorités plus prioritaires. Nous le regrettons et aspirons, par nos échanges de ce jour, à une prise de conscience au plus haut niveau de l'académie du caractère crucial des questions que nous traitons et qui ne sont ni un supplément d'âme, ni un rituel lié au dialogue social, ni une case à cocher parce que le ministère le demande. Nous attendons des décisions politiques fortes, déclinées en objectifs clairs assortis d'échéances proches et réalistes, accompagnées des formations nécessaires pour qu'une politique de prévention ambitieuse soit pleinement déployée et rendue effective.

Dans l'académie, pourtant, nous ne partons pas de rien. Le travail préparatoire mené par les services, les acteurs opérationnels et nous-mêmes représentantes et représentants du personnel, à la lumière des Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels, a permis d'aboutir au Papripact qui est au cœur de notre ordre du jour. Sans entrer d'ores et déjà dans le détail du programme, nous souhaitons néanmoins attirer votre attention sur certains axes qui nous semblent prioritaires et doivent se traduire concrètement dans les faits dès 2026 :

- Premièrement, pour mettre en œuvre une politique de prévention, l'académie doit se doter d'un réseau renforcé de conseillers et de conseillères de prévention départementaux et départementales confortés dans leurs missions et d'assistants et assistantes de prévention formé·es et en nombre. La note de Mme la rectrice sur l'obligation de nommer un ou une AP dans chaque établissement du second degré nous semble à cet égard nécessaire.

- Deuxièmement, la prévention des risques psychosociaux ne peut plus être ignorée. Ces risques représentent 35 % des signalements via les registres SST et DGI selon le rapport de la cour des comptes du 17 décembre dernier. Notre académie a été pionnière sur cette question avant même que cette dernière ne figure dans les OSM. La reprise des travaux de l'ARACT a constitué la base de deux groupes de travail constructifs, appelés à déboucher sur un plan d'action ; nous serons attentifs à ce que les préconisations qui en seront issues se transforment en mesures concrètes, évaluables et suivies dans

le temps. Cela aura forcément un coût financier que le rectorat doit budgéter. Mais ce coût est négligeable comparé à la santé des personnels que l'employeur se doit de préserver. Par ailleurs, si, nous devons raisonner d'un point de vue strictement comptable, le coût des mesures de prévention est plus que dérisoire, si on le rapporte au coût des accidents du travail qui est estimé à 4 800 € en moyenne par accident, et ce sans prendre en compte les coûts indirects. A ce titre nous pensons comme le ministère du travail l'affirme que l'on doit cesser en France de considérer les accidents du travail comme une fatalité et que « *la prévention n'est pas une option* ». Les objectifs 5 et 8 de l'axe 2 de la feuille de route RH de notre académie ne disent pas autre chose quand ils énoncent les principes suivants : « *développer les conditions de travail propices* » et « *protéger les agents* ». Et les protéger « *en cas de violence ou de menaces* », c'est par exemple rompre une bonne fois pour toutes avec la confusion qui existe encore parfois dans la tête de chef-fes de service entre conflit interpersonnel et violence. C'est regarder les violences externes, mais c'est aussi se pencher sur les violences internes encore trop nombreuses que signalent les différents dispositifs existants (registre SST ou Stop Discr), sans qu'une réponse et un remède soit toujours apportés. Pour nous, nous le réaffirmons, la meilleure des préventions reste la prévention primaire et la formation des encadrantes et encadrants prévue à l'axe 3 du Papripact à l'horizon juin 2027 est de notre point de vue une clé décisive si elle est généralisée à toutes et tous.

- Troisièmement, nous aimerions mettre en exergue un point qui fait son entrée dans le Papripact 2025-2026, à l'axe 4 : celui de la prise en compte de la santé des femmes au travail. Les échanges que nous avons eus sur le sujet au sein des GT témoignent de malentendus persistants sur ce dossier. Tout d'abord, prendre en compte la santé des femmes n'est pas minorer celle des hommes et nous aimerions faire l'économie entre nous de débats hors sol. Revenons encore une fois aux OSM, avec quelques citations qui partent de faits, pour en venir aux préconisations. Voilà ce qui est écrit : « *Les bilans annuels ministériels portant sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou d'origine professionnelle font apparaître que les femmes y sont davantage exposées que les hommes* » et plus loin : « *Les académies et établissements sont invités à mettre en place des actions de prévention visant à sensibiliser et former le personnel d'encadrement, à parler ouvertement, sans stigmatisation, des déterminants de la santé physique, cognitive et psychologique des femmes au travail et à aborder, avec équité et respect, les demandes de prise en compte dans l'organisation et l'aménagement du travail.* » Notre Papripact 2025-2026 a intégré l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction des sexes dans les Duerp. Mais c'est oublier que les OSM contiennent 6 autres thématiques d'actions, sur lesquelles notre Papripact fait l'impasse, et recommandent explicitement de considérer aussi les caractéristiques physiologiques, la vie hormonale, les maladies spécifiques, l'accidentologie accrue, la santé mentale ou encore la sous-détection chez les femmes de certaines affections. Nous aussi, nous « *invitons* » donc à ce que ces 6 thématiques absentes du littéral du Papripact 2025-2026 fassent, dès avant l'adoption du prochain programme annuel, l'objet d'actions concrètes de la part de l'employeur lorsque ce n'est pas encore le cas.

Et puisque nous parlions des risques psychosociaux, l'actualité nous en fournit malheureusement une illustration très concrète. Lors d'une précédente FS, nous avons rappelé les 9 conseils de l'INRS aux managers pour agir au quotidien. Or, par une instruction du 17 décembre dernier, nous avons appris que le ministère, préoccupé par les résultats du Diplôme national du brevet dans 800 collèges – dont certains dans notre académie – a fait le choix d'une réponse qui, selon nous, va aggraver les risques au lieu de les prévenir. Car il n'est pas question ici d'accorder des moyens supplémentaires, d'assurer des effectifs par classe abaissés ou à tout le moins des dédoublements en nombre. Il s'agit au contraire de renforcer le suivi des résultats et la pression exercée sur les équipes, sous couvert « *d'attention particulière* ». Monsieur le ministre nous indique ainsi qu' « *Elle s'inscrit dans la continuité des démarches déjà mises en place dans certaines académies pour accompagner les collèges les plus en difficulté en mettant l'accent sur un suivi des résultats scolaires dans le temps et une attention particulière aux équipes concernées.* » Nous connaissons ces expérimentations qui visent d'abord à faire porter la responsabilité des faibles résultats des élèves sur les personnels de l'éducation nationale que ce soit dans le premier ou le second degré, comme si la société avec ses inégalités criantes n'existait pas. Nous refusons les contrats d'objectifs, les contrats locaux d'accompagnement, les feuilles de routes et les mises sous tutelle infantilisantes et culpabilisantes que propose le ministre Geffray. Non seulement elles sont inefficaces mais elles sont le signe d'un néo-management maltraitant qui ne peut conduire qu'à la

souffrance... ou même à la tricherie si les moyens de demain sont conditionnés par une logique du chiffre. Au risque de nous répéter de déclaration liminaire en déclaration liminaire, l'employeur doit, – et nous reprenons encore les commandements de l'INRS – « *donner de l'autonomie à ses salariés* », « *soutenir ses collaborateurs* » et « *témoigner de la reconnaissance* ».

Nous le disons solennellement : s'inscrire à ce point à rebours de ces bons conseils en faisant porter la responsabilité des difficultés scolaires sur les équipes constitue une véritable violence institutionnelle.

Madame la rectrice, les chantiers que vous avez devant vous dans l'académie de Limoges sont décisifs. Les moyens demandés sont plus que raisonnables au regard des enjeux. C'est maintenant une décision politique forte que nous attendons, en cohérence avec les OSM mais aussi la feuille de route RH de l'académie et son Papripact. La prise de conscience de l'importance de l'enjeu de la santé et de l'amélioration des conditions de travail doit être effective et atteindre enfin tous les établissements et les services. Des actions concrètes sont nécessaires afin d'éviter de déplorer chaque année le décompte morbide des travailleuses et des travailleurs abîmé·es, blessé·es par le travail voire mis durablement hors d'état de travailler et dont la vie est parfois en partie brisée.

La FSU, comme à son habitude, exigeante et portant les mandats ambitieux qu'elle construit avec les personnels, sera vigilante à la mise en place effective d'actions concrètes. Nous ré-affirmons notre attachement à être force de propositions au sein des différentes instances dans lesquelles nous représentons tous les personnels et agissons pour l'amélioration de leurs conditions de travail.