



Déclaration liminaire – instance du 2 juillet 2026

Monsieur l'Inspecteur d'académie du Doubs, Mesdames et Messieurs les membres de la FSSSCT du Doubs,

Cette dernière FSSSCT de l'année scolaire est l'heure du bilan. Et en cette fin d'année nous ne pouvons plus nous satisfaire des discours rassurants ou du mantra « on fait aussi de belles choses dans l'Éducation nationale ». C'est vrai, les personnels accomplissent chaque jour un travail remarquable, mais leur engagement ne peut masquer plus longtemps la dégradation de leurs conditions de travail.

Impossible, pour débiter cette déclaration, de ne pas évoquer la canicule dont la gestion par l'Éducation nationale est difficilement qualifiable : des locaux inadaptés, des salles de classe où les températures deviennent incompatibles avec les apprentissages comme avec le travail des personnels, des consignes tardives ou réduites à une série de recommandations, sans moyens réels pour les mettre en œuvre. Année après année, les mêmes situations se répètent ! La prévention ne peut se résumer à des circulaires invitant à fermer les volets, boire de l'eau ou adapter les activités lorsque les bâtiments restent de véritables bouilloires thermiques. Face à un phénomène désormais prévisible et appelé à se multiplier sous l'effet du dérèglement climatique, il n'est plus possible de gérer ces crises dans l'urgence. Les personnels attendent une véritable politique de prévention, fondée sur l'évaluation des risques, des protocoles clairs, un droit effectif à adapter l'organisation du travail et un plan ambitieux de rénovation thermique des écoles et des établissements. Cela suppose un investissement réel dans le bâti scolaire et dans des équipements

Monsieur l'Inspecteur, au vu des prévisions de canicule, connues à l'avance dans notre département, nous nous interrogeons : pourquoi des consignes claires n'ont-elles pas été données plus tôt aux I.E.N. et aux chef-fes d'établissement ? Une telle anticipation aurait permis d'organiser sereinement la suspension des cours, la gestion des transports ainsi que l'accueil des élèves dans des locaux adaptés aux fortes températures, notamment pour les familles ne disposant pas de solution de garde. Elle aurait également permis d'éviter des malaises parmi les élèves et les personnels, ainsi que des arrêts de travail.

Aujourd'hui, il ne s'agit plus d'apprendre à travailler malgré la chaleur, mais bien de donner aux personnels les moyens d'exercer leurs missions sans mettre leur santé en danger. Enfin, force est de constater que la gestion de cette crise a, une fois de plus, cruellement dégradé l'image de notre institution.

Avec ou sans canicule, la santé des personnels reste une préoccupation majeure : des arrêts moins nombreux mais plus longs, traduit une dégradation de l'état de santé des agentes et agents lorsqu'ils ou elles finissent par s'arrêter. Les risques psychosociaux ne disparaissent pas, ils sont moins visibles et s'installent durablement.

Les situations vécues dans notre département illustrent cette réalité préoccupante : des personnels en souffrance, confrontés à des pratiques managériales qui conduisent davantage à la détresse qu'à la prévention. Lorsque le management devient lui-même un facteur de risque psychosocial, il ne s'agit plus de difficultés individuelles mais bien d'un risque professionnel qui relève pleinement des compétences de notre instance.

À titre d'exemple, parmi les nombreuses situations portées à la connaissance de notre F3SCT, nous en citerons trois qui illustrent un mode de pilotage que l'on pensait appartenir au passé.

La première concerne le retrait de la mission de professeure principale à une collègue au seul motif de sa grossesse. Quid alors du plan égalité professionnelle et de son application ? L'écrire c'est bien, l'appliquer, c'est mieux. La seconde est celle d'une agente qui a choisi de muter hors de l'éducation nationale, parce qu'elle ne pouvait plus envisager d'exercer dans un environnement où elle risquait de croiser plus tard son supérieur hiérarchique.

Enfin, nous évoquons une nouvelle fois la situation du lycée Tillion. Les derniers éléments observés depuis notre dernière réunion exceptionnelle témoignent, une fois encore, de l'incapacité — ou du refus — de l'institution de prendre pleinement la mesure de la réalité de cette situation.

Ces trois situations, aussi différentes soient-elles, traduisent un même constat : lorsque les pratiques managériales conduisent les personnels à renoncer à leurs missions ou à quitter leur environnement de travail, il est indispensable de s'interroger sur l'organisation du travail et sur la responsabilité de l'institution dans la prévention de ces risques.

Les violences auxquelles sont confrontés les personnels constituent également un sujet majeur. On peut d'ailleurs s'interroger : ce volet du métier a-t-il été présenté lors des forums de recrutement des métiers de l'Éducation nationale au Rectorat ? Les enquêtes menées par l'Autonome de Solidarité Laïque, la MGEN, les démissions qui se multiplient ainsi que les nombreuses fiches SST convergent vers un même constat : notre ministère est aujourd'hui un ministère sous tension. Les agressions de personnels, notamment des AESH, rappellent que trop souvent l'institution peine encore à protéger ses agentes et agents.

En effet si l'école inclusive reste également au cœur de nos préoccupations - personne ne conteste l'objectif d'une école accueillant toutes et tous les élèves - en revanche, les personnels refusent que cette ambition repose sur des moyens insuffisants, une pénurie organisée et des personnels toujours plus précarisés. **Coordonner la pénurie ne la fait pas disparaître.** Les fiches SST par les coordinateurs ULIS collèges en témoigne.

Dans notre académie, l'instauration à marche forcée du dispositif PAS — dont la généralisation a pourtant été rejetée par l'Assemblée nationale au motif qu'il s'agit d'« *un dispositif précipité, motivé par des économies budgétaires, manquant d'évaluation solide et risquant de complexifier un système déjà illisible* » — illustre une méthode institutionnelle locale qui fragilise encore davantage les conditions de travail des personnels.

Cette mise en œuvre se traduit concrètement par la préemption d'enseignantes et d'enseignants uniquement du premier degré, un flou persistant autour des futurs secteurs d'intervention des AESH, ainsi qu'une menace latente de licenciement en cas de refus de passage du PIAL au PAS. Comme le revendique la FSU une véritable perspective de fonctionnarisation des AESH est la priorité. À cela s'ajoutent une baisse des rémunérations des gestionnaires d'AESH.

On relèvera également que si les PAS ont vocation à intervenir dans les établissements publics, privés et relevant du ministère de l'Agriculture, leur financement repose exclusivement sur le secteur public.

Dans le même temps, la baisse démographique est régulièrement invoquée pour justifier des suppressions de postes. Pourtant, moins d'élèves devrait constituer une opportunité : celle d'améliorer les conditions d'apprentissages comme les conditions de travail, de réduire les effectifs par classe, de renforcer les capacités de remplacement et de développer les dispositifs de prévention et d'accompagnement.

Faire de cette évolution démographique un simple levier budgétaire est un choix politique aux conséquences très concrètes. Cette semaine encore, plusieurs EPLE de notre département ont été contraints de valider la répartition de la DHG avec des classes atteignant 30 élèves, sans dédoublement, accueillant des publics aux besoins très divers, y compris des élèves polyexclu-es. Chacune et chacun mesure ce que de telles organisations impliquent pour les conditions de travail des personnels, pour la qualité des enseignements et pour l'accompagnement des élèves.

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle s'inscrit dans un contexte où la mixité scolaire continue de se dégrader. Comme le rappelle le sociologue Pierre Merle : « *Alors que la mixité devrait être une priorité nationale, indispensable à la réduction des fractures scolaires, politiques et socio-économiques de la société française, c'est bien la ségrégation qui s'accroît, particulièrement dans les établissements privés sous contrat.* »

C'est aussi à travers le prisme de la mixité sociale et des privilèges accordés au privé qu'il faut analyser le déploiement du dispositif « collèges en progrès », dépourvu de moyens supplémentaires et destiné à des établissements très peu mixtes socialement. Les premiers retours qui nous parviennent font surtout état d'un discours condescendant sur la manière dont les personnels travaillent.

Pour conclure : notre rôle en FSSSCT n'est pas seulement de constater les difficultés. Il est de prévenir les risques, d'identifier les causes organisationnelles des situations de travail dégradées et d'obtenir des mesures concrètes. **Les personnels n'ont pas besoin que l'on minimise leurs difficultés ou que l'on tente de résoudre leurs problèmes uniquement avec des mots.** Ils attendent des actes, des moyens et une véritable politique de prévention. Le réel traitement des fiches SST et leur utilisation pour mettre en place de la prévention envers l'ensemble de la profession serait un bon début.