



DECLARATION LIMINAIRE
de la délégation FSU-CGT éduc'action
à la Formation Spécialisée Académique
du 1er avril 2025

Monsieur le Recteur, Mesdames et Messieurs les membres de la Formation Spécialisée académique,

La rentrée 2025 qui se prépare actuellement se fait encore sous le signe de la pénurie, des suppressions de postes et de l'absence de textes réglementaires notamment sur le mal-nommé "choc des savoirs". En réalité, une nouvelle fois, c'est le résultat de politiques budgétaires austéritaires. Les choix faits sont des choix d'économies bien au-delà de la baisse démographique attendue chez les élèves et bien en deçà de leurs besoins d'enseignements. Le budget mis en œuvre dégrade le Service Public d'éducation mais aussi les conditions de travail de ses agent-es.

Si le déficit de moyens entraîne des difficultés quotidiennes et récurrentes, il est exacerbé par son traitement managérial. Déjà parce qu'il induit l'individualisation de la responsabilité des acteurs en multipliant les évaluations qui préfèrent culpabiliser les agent-es confrontés à des missions impossibles plutôt que de prendre en compte le manque de moyens. Le recours aux valeurs, recours censé motiver un engagement visant l'intérêt général, a fini par devenir une justification rhétorique, dénuée de toute considération pour la réalité humaine et matérielle du travail. Dès lors, à tous les échelons, plus personne ne trouve de sens dans son métier.

La feuille de route RH présentée en CSA en est un exemple flagrant. Il faut passer la barrière de la langue du management pour tenter de comprendre le document qui parle "d'usagers" quand, nous, nous parlons de fonctionnaires. Qui tente de nommer "absentéisme" ce qui relève de la nécessité de remplacement de personnels en congé, en arrêt ou en formation. Qui évoque la "marque employeur" quand, nous, nous parlons de service public d'éducation. Il ne suffit pas d'écrire "plan égalité" ou "politique handicap" pour que par le simple pouvoir des mots cela existe.

Le discours institutionnel sur le bien-être des personnels, présenté comme un objectif essentiel, apparaît comme une provocation tant il contredit la réalité du terrain.

Sur le terrain, ce que nous constatons, c'est l'augmentation des RSST, une litanie de rapport sur les violences internes et externes subies par les personnels dans leurs établissements. Sur le terrain c'est l'effroi des collègues devant le caractère abject des tags antisémites, homophobes, haineux qui ont souillé le lycée Merleau-Ponty de Rochefort durant les vacances. Nous sommes inquiet-es d'ailleurs de l'agitation et de la contestation entretenues par certains parents autour du programme EVARS y compris dans notre académie. Des tracts avaient été distribués dès janvier 2024 par un collectif de parents tenant des propos outranciers comme "Non à l'apprentissage de la masturbation à 4 ans" ou "Non au transgenrisme". Quels moyens académiques ont été mis en œuvre pour protéger les personnels de ces violences verbales?

Pourtant les orientations stratégiques ministérielles de 2025 rappellent bon nombre de bonnes pratiques à

développer.

Les OSM parues le 17 février 2024 et prorogées jusqu'à la fin de l'année scolaire expliquent très clairement qu'il convient pour les académies de "faciliter la réalisation de visites de site, qui sont particulièrement adaptées à la mission d'analyse des risques professionnels de la formation spécialisée" ce qui précise encore s'il était besoin le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 dans ses articles 73 et 74 qui fixent : "La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents [...]", "La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile". La délégation FSU-CGT éducatrice rappelle que la politique de prévention académique doit prendre appui sur l'analyse de risque et que c'est dans ce sens qu'elle doit travailler dorénavant.

Les OSM 2024 rappellent : " L'évaluation des risques et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), qui comprend systématiquement la prise en compte des RPS, est une obligation des employeurs. Cette évaluation, qui relève d'une démarche participative associant l'ensemble des personnels, constitue la base des démarches de prévention, permettant d'élaborer, d'assurer le suivi et de faire évoluer les programmes annuels de prévention académiques, départementaux et des établissements. Les services et établissements veilleront à la réalisation et à la mise à jour au moins annuelle du Duerp, qui doit être accessible à tous les personnels. Dans cette perspective, l'existence d'assistants de prévention dans tous les établissements disposant d'une décharge de service pour faire ce travail est indispensable. Il est rappelé qu'il relève des compétences des formations spécialisées des CSA d'être associées au choix des démarches d'évaluation des risques, au recensement des risques et à l'analyse des résultats de ces démarches."

Le temps d'auto-évaluation des établissements devrait être consacré à cet objectif.

Si les OSM 2024 sont un instrument de pilotage qui fixe des lignes de conduites bénéfiques, les membres de la Formation spécialisée sont peu convaincus voire choqués par la formulation du paragraphe sur la santé des femmes : "fausses couches" ou "Les femmes (...) connaissent la ménopause." Le paragraphe ne mesure pas bien les enjeux actuels. Pour ne donner qu'un exemple, l'enquête sur les fins de carrière réalisée dans l'académie a montré que les femmes (en tendance) étaient plus fatiguées en fin de carrière que les hommes. La réflexion sur les fins de carrière nécessiterait que ces données soient prises en considération.

Le plan égalité ministériel, juste paru, insiste sur le manque de prise en compte de certains symptômes de maladie ne se cantonnant pas aux organes sexuelles. Il note l'urgence qu'il y a par exemple à mieux repérer les symptômes chez les femmes de maladies cardio-vasculaires. "L'objectif est d'améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies, par exemple en traitant des maladies cardio-vasculaires qui sont insuffisamment repérées chez les femmes alors qu'elles sont leur première cause de mortalité."

Le paragraphe sur la santé des femmes dans les OSM 2024 se termine par cet objectif : "Plus généralement, inscrire dans le programme de prévention des actions de lutte contre la sédentarité par la promotion de la pratique d'activités physiques, de saine alimentation et de gestion du stress". Il n'apparaît pas spécifique à la santé des femmes à moins qu'il ne reprenne des stéréotypes qu'on leur attache "des hystériques qui pour être bien présentables doivent travailler leur corps notamment en suivant des régimes". La délégation FSU-CGT éducatrice insiste pour que l'attention portée à la lutte contre les conséquences d'un travail sédentaire concerne l'ensemble des personnels et non pas que les femmes, sans compter que tous les métiers de l'Éducation Nationale ne sont pas des métiers sédentaires.

Les OSM ne peuvent traiter la spécificité de la santé des femmes qu'à travers le prisme de leur appareil reproducteur et

laisser entendre que les leviers d'amélioration de la santé de tous et toutes les agent·es ne reposeraient que sur des initiatives individuelles.

Enfin la Référente VDHAS, émanation des représentants des personnels de la FS, doit se voir garantir les moyens d'assurer l'ensemble de ses missions qui ont évolué. Le changement de titre de VSS à VDHAS en a étendu le rôle. Dans l'académie, des éléments de ces missions sont mis en œuvre. Il reste à accentuer son rôle dans l'évaluation des risques dans les EPLE. Les OSM indiquent qu'un " temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.", il reste à doter de ce temps de décharge la référente.

D'autre part, la FSU-CGT éduc'action insiste sur l'importance de la prévention des risques professionnels liés à l'amiante qui doit rester prioritaire. En juin 2019, Santé Publique France publiait des chiffres inédits sur les cas de mésothéliomes pleuraux dans l'Éducation nationale. Ainsi entre 20 et 60 personnels font reconnaître chaque année un cancer de l'amiante en maladie professionnelle. Il est essentiel pour la FSU/CGT Educ'action que la F3SCT académique et les F3SCT départementales aient accès à l'ensemble des résultats concernant les établissements et services de leur périmètre pour pouvoir vérifier la mise en œuvre des mesures de prévention. Il est urgent de rappeler aux collectivités territoriales leurs obligations de propriétaires vis-à-vis des établissements scolaires relevant de leur domaine de compétence.

Le ministère doit faire face à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail. Les conditions de travail des agent·es doivent être au cœur de la politique du ministère. Cela constitue un préalable, nos responsables politiques s'interrogent pourquoi nos métiers ne sont plus attractifs, il est temps de mettre les moyens qui permettent une réelle mise en œuvre de la prévention pour ne pas être malade de son travail.

Enfin, nous profitons de votre présence, Monsieur le Recteur, pour aussi souligner la qualité des échanges qui ont lieu depuis le début de ce mandat en FS. La tenue de 4 instances par an et un engagement volontaire du Rectorat sur des sujets difficiles comme les violences internes et externes, l'accompagnement des AESH et les risques psycho-sociaux sont à souligner.

Nous vous remercions pour votre écoute.