



**Engagé·es
au quotidien**

Déclaration liminaire de la FSU lors de la FS-SSCT du 30 mars 2026

Madame la Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale, Mesdames et Messieurs les membres de la FS-SSCT D 76

RPS

Les personnels des établissements du 2nd degré sont plus que jamais en butte à des problématiques RPS liées à des dérives autoritaristes de directions d'établissements. La souffrance des ces personnels est réelle et ne paraît pas sérieusement prise en compte. Si les collègues se saisissent plus facilement du RSST comme un outil de signalement, celui-ci devient de facto dans de nombreux cas un facteur aggravant de ces mêmes RPS. Un certain nombre de chef.fe.s d'établissements ont pris l'habitude déplorable de convoquer les signalant.e.s non pour régler les problématiques mais pour les admonester, augmentant ainsi la souffrance au lieu de chercher des solutions pour la faire diminuer. Qu'envisagez-vous, madame la DASEN, pour rectifier ces dérives graves dans l'utilisation du RSST dont la raison d'être est indûment dévoyée?

En outre, alors que des enseignant.e.s sont convoqué.e.s (parfois pour des brouilles) régulièrement pour des entretiens disciplinaires, comptez-vous, Madame la DASEN déclencher des enquêtes administratives visant des directions d'établissement lorsque des faisceaux de remontées mettent à jour des dérives autoritaires et maltraitantes dans la gestion RH des établissements comme c'est par exemple le cas au collège Claude Monet de St Nicolas d'Aliermont, au collège Henri de Navarre de Yerville? Il serait inenvisageable d'attendre un drame pour réagir...

Gestion des évènements climatiques

Le dernier épisode neigeux a mis en évidence une information confuse des personnels de direction aux agent.e.s. Dans certains établissements, il a été demandé à des professeur.e.s de rester dans l'établissement alors qu'il n'y avait plus d'élèves et / ou que la température était très basse. Parfois il a été demandé un rattrapage des heures. Nous faisons donc le constat qu'aucune information claire n'a été transmise aux personnels de direction, ce qui a entraîné une disparité des consignes selon les établissements. Dans le 1er degré des consignes ont fini par être transmises aux circonscriptions, mais la transmission de ces consignes à l'échelle des écoles n'a pas été cadrée. Cette transmission a donc été très disparate selon les circonscriptions et certaines équipes se sont à nouveau

retrouvées avec des consignes peu claires, partielles, tardives, voire aucune consigne. Heureusement que la FSU est intervenue pour informer tous ces collègues de leurs droits et dénoncer les pratiques honteuses de certains personnels de direction. Les mêmes problèmes risquent de se reproduire lors d'épisodes de fortes chaleurs. Ne serait-il pas temps, madame la DASEN, qu'un protocole clair et précis soit mis en place afin de gérer les situations liées aux événements climatiques et envoyé à tous les personnels ?

Ambiance thermique

Les installations sportives sont de plus en plus sujettes aux problématiques d'ambiance thermique. Elles sont non seulement vieillissantes mais également souvent victimes des économies d'énergie. Les professeur·es d'EPS travaillent dans le froid une grande partie de l'année, ce qui entraîne bon nombre de TMS trop souvent ignorés et non déclarés. S'ajoute à cela les innombrables fuites d'eau et/ou infiltrations provoquant des moisissures mais aussi des risques de chutes pour les élèves et les enseignants et enseignantes. On ne peut, sous prétexte que les installations sportives ne sont que très rarement propriétés de l'établissement scolaire, ignorer ces conditions de travail délabrées. Pouvez-vous, madame la DASEN, vous rapprocher des collectivités concernées par des problèmes de vétusté afin de leur rappeler l'impérieuse nécessité qu'un plan de rénovation soit mis en place?

Amiante

Les établissements ne rajeunissent pas et les problématiques de dégradation de matériaux amiantés se font jour. Il apparaît, au moins en ce qui concerne le département, que la collectivité de rattachement met bien à jour les DTA conformément à la législation mais ne prend pas d'elle-même les mesures correctives nécessaires lorsque des éléments sont classés en AC1 ou AC2, par exemple. Le signalement de ces problématiques ne peut reposer uniquement sur les personnels des établissements qui ne sont pas tous experts en lecture de DTA. En tant que garante de la santé et de la sécurité des personnels au travail, comment comptez-vous, Madame la DASEN, faire en sorte que les collectivités de rattachement réagissent d'elles-mêmes et de manière appropriée à la mise à jour des DTA? Cela est d'autant plus important que le département, en poussant à la dématérialisation du DTA, en restreint de facto l'accès, en contradiction totale avec les recommandations officielles.

AESH

La FSU dénonce le rejet, au Sénat, de la proposition de loi visant à créer un corps de fonctionnaires de catégorie B pour les AESH, et ce, malgré le soutien marqué de l'opinion publique et des parents d'élèves. Ce rejet constitue un choix politique lourd de conséquences pour l'école publique et l'inclusion scolaire. Les AESH, précarisées par l'employeur, sont très malmenées par l'institution, en témoigne le manque de suivi des fiches saisies dans le RSST. Serait-il possible de rappeler la nécessité d'assurer le suivi des fiches les concernant ?

Dans le cadre de la rétroactivité des primes REP et REP+ pour les AESH, il est exigé qu'elles et ils fournissent les preuves de leurs affectations en éducation prioritaire. Or, quand elles et ils s'adressent aux PIAL, aux directeurs et directrices, aux IEN ou aux chef-fes d'établissement, on leur répond souvent que ce n'est pas possible de leur délivrer une attestation. Pour la FSU, il est inadmissible que ces personnels soient ainsi mis en difficulté

pour faire valoir leurs droits. Leur employeur doit être en mesure de retrouver les preuves de leurs affectations ou, à défaut, se contenter d'une attestation sur l'honneur.

Récemment, dans le cadre du redécoupage des secteurs entre PIAL et PAS, les personnels AESH se sont vu adresser la demande de formuler des vœux. Le délai accordé pour effectuer ces vœux est bien trop restreint étant donné que ces choix peuvent engendrer des contraintes de réorganisation de vie personnelle, pour lesquels un laps de temps de réflexion raisonnable doit être accordé. D'autre part, les informations données pour procéder à ces choix sont pour certaines imprécises, lacunaires, illisibles parfois, et certaines prêtent à confusion. Des mesures, a minima de prolongation significative de durée de saisie des vœux doivent être prises. Et la FSU déplore une nouvelle fois que la mise en place de cette réorganisation de service se soit faite, et se poursuive, sans la mise en place d'une étude d'impact, a minima d'un groupe de travail préalable où ces problématiques auraient pu être anticipées et résolues par le dialogue social, afin d'éviter de placer des personnels déjà bien trop fragilisés et maltraités dans une nouvelle situation génératrice de RPS. En cela l'obligation de prévention de l'employeur n'est pas assurée.

Parcours en Y

L'annonce par Édouard Geffray ce mardi 17 février du rétablissement des examens de terminale bac pro à partir de la mi-juin en 2027 est une victoire des personnels mobilisés et des organisations syndicales qui n'ont rien lâché depuis trois ans. Alors que le ministère voulait à l'origine imposer 12 semaines de stages de plus en 2024, puis 6 en 2025, puis 4 en 2026 : Force est de constater que nos mobilisations paient ! Cependant le combat doit continuer car le parcours personnalisé n'est pas complètement enterré ! C'est encore un bricolage pour tenter de sauver les apparences. Cela suffit : il faut savoir arrêter une mauvaise série !

Dans le nouveau scénario présenté ce 17 février, les élèves devront donc suivre un parcours personnalisé, ex « différencié », de deux semaines en terminale bac pro : Soit en entreprise pour se préparer à l'insertion professionnelle, soit au lycée pour se préparer aux poursuites d'études. Ces deux semaines possiblement non consécutives devront se dérouler avant la fin mars pour que le choix du parcours « poursuite d'études » soit bonifié dans Parcoursup. Encore une fois, il s'agit de renforcer la logique de tri social et scolaire !

Violences dans le 1er degré:

L'année se poursuit comme elle a débuté: les fiches dans le registre ne cessent de s'accumuler et témoignent ainsi des violences que les personnels du 1er degré subissent encore et toujours au quotidien.

Les problèmes liés aux moyens insuffisants alloués à l'inclusion sont plus que jamais la raison principale pour ces collègues de se tourner vers les signalements. Ce manque de moyens pour l'inclusion génère des problèmes de violence subis par les élèves, les enseignant·es et les AESH. Il est primordial que ces équipes soient accompagnées au mieux et qu'elles soient une priorité claire pour leur supérieur hiérarchique et l'administration. Comme nous le dénonçons régulièrement, de trop nombreux signalements restent encore sans suivi du supérieur hiérarchique, accroissant évidemment le sentiment d'abandon de nos collègues et d'absence de réelle prise en compte de leurs difficultés et de leur souffrance. La récente grève d'une école rouennaise est le témoin de cet abandon face aux difficultés, aux violences subies et à la souffrance au travail.

Que dire, que penser, quand au niveau départemental les temps de travail consacrés à ces problématiques sont sans cesse reportés, et quand, alors qu'ils sont enfin tenus, ils le sont dans des conditions dégradées? Il s'agit de sujets primordiaux, qui ne peuvent être relégués à des reports sur des délais inacceptables. Le signal envoyé doit être fort et à hauteur de l'ampleur du problème. Les avancées sont urgentes et doivent être concrètes!

Carte scolaire:

La période actuelle connaît une baisse démographique conséquente. Elle devrait être l'opportunité d'offrir enfin à l'école des conditions à la hauteur de sa mission. Réduire les effectifs, réimplanter les plus de maîtres que de classe, abonder le remplacement, redéployer les RASED, revaloriser les personnels, donner les moyens d'une inclusion qui ne soit pas qu'un affichage politique, sont autant d'exemples qui devraient assurer une véritable amélioration des conditions de travail des personnels et de la réussite de nos élèves. Cette période de carte scolaire est toujours source d'angoisse pour nombre de personnels. Parmi les situations de carte scolaire les plus sensibles, outre les fermetures de classe, les fusions d'écoles sont particulièrement sources de RPS. Ces situations, qui génèrent une surcharge de travail indéniable et très lourde, doivent bénéficier d'une considération exceptionnelle se traduisant par des moyens dédiés pour l'ensemble des personnels concernés.

Pour dénoncer et refuser les suppressions d'emplois de la rentrée 2026 et leurs conséquences en termes de conditions de travail, exiger un budget 2027 avec des mesures de créations d'emplois et de revalorisation salariale sans contreparties, la FSU avec l'intersyndicale, appelle à la grève le 31 mars et à amplifier la mobilisation.