

# DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Recteur, mesdames et messieurs membres de Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et conditions de travail,

Au lendemain du second tour des élections municipales, il nous paraît essentiel d'ouvrir cette instance en abordant la situation de certaines communes de notre académie. Dans des villes comme Tarascon, Rognac, Orange ou Carpentras, des maires ont été élus sous l'étiquette du Rassemblement National. A SUD Éducation, nous militons activement pour garantir à toutes et tous les mêmes droits, pour un service public d'éducation émancipateur et engagé contre toutes formes de discriminations : qu'il s'agisse de xénophobie, racisme, sexisme, validisme ou encore des lgbtphobies. Nos revendications sont donc résolument opposées aux orientations portées par le Rassemblement National. Il est important de rappeler que les mairies jouent un rôle clé dans le domaine éducatif. Elles sont en charge des bâtiments accueillant les écoles maternelles et élémentaires, ainsi que de l'organisation des activités périscolaires et sont à ce titre, représentées lors des conseils d'école. Dans sa recherche "Le bras long du travail" publiée en février 2024 par l'IRES, l'économiste et statisticien Thomas Coutrot, chef du département conditions de travail et santé de la DARES au Ministère du Travail, établit un lien direct entre le RN et "la possibilité de s'exprimer dans des réunions formelles sur l'organisation et les conditions de travail".

- Parce que l'extrême droite divise la communauté éducative au lieu de la rassembler.
- Parce qu'elle va à l'encontre du cadre d'équité professionnelle et du projet égalitaire que nous défendons.
- Parce qu'une mairie d'extrême droite, l'expérience le montre, favorise une politique éducative dangereuse pour l'ensemble de la population, mais également pour les conditions de travail de l'ensemble des équipes pédagogiques et éducatives.

A Tarascon, à Carpentras comme dans toutes les communes qui ont élu un-e maire RN, nous allons devons faire preuve ensemble de la plus grande vigilance.

Au lendemain du 8 mars, nous ne pouvons également commencer cette instance sans souligner que les agissements sexistes (signalés à hauteur de 8%) restent moins déclarés que les faits de discrimination (12%) et le harcèlement moral (54%). Pourtant, l'enquête de 2014 sur le harcèlement sexuel au travail montre qu'une femme active sur cinq a connu une situation de harcèlement sexuel au cours de sa carrière. Cela engage directement la responsabilité des employeurs, tenus de protéger la santé et la sécurité des agents. En ce sens, nous ne pouvons que déplorer une nouvelle fois la fin de la spécialisation du dispositif de signalement EGAE, et le choix opéré unilatéralement par le Rectorat, de missionner à nouveau le personnel RH de proximité, sans aucun moyen supplémentaire. Nous questionnons, malgré l'existence d'une charte de confidentialité signée par touTEs les écoutantEs du Rectorat, le respect réel de l'anonymat puisque tous les signalements arrivent sur une adresse mail académique qui est relevée par la DRRH. Prendre au sérieux ces signalements et leur permettre une confidentialité totale, c'est aussi avoir des personnels dédiés à cette écoute qui ne soient pas les mêmes que celles et ceux qui sont en capacité de prendre les décisions RH potentielles qui découleraient de ces signalements.

Au lendemain du 8 mars, et de la tenue de deux visites de PIAL de notre académie, nous ne pouvons pas ne pas dire un mot sur les conditions de travail des collègues AESH et rappeler la nécessité de revaloriser des métiers majoritairement féminins ; la fin des temps partiels imposés et la reconnaissance des 24h hebdomadaires comme un temps plein, ou encore l'élargissement de la grille indiciaire afin de permettre une réelle évolution de carrière. La précarité, les bilans que nous faisons année après année en F3SCT le montrent, est un facteur déterminant d'exposition aux

risques pour les personnels qui la subissent. Toutes les décisions n'appartiennent pas au Rectorat, mais certaines décisions, si ! Elles touchent ensemble les AESH et les AED :

- le refus d'accorder les jours de fractionnement aux AESH
- les pressions sur le renouvellement annuel des contrats et la CDIisation des AED
- les questions salariales. Alors qu'une circulaire nationale prévoyant l'instauration d'une grille indiciaire pour les AED a été publiée en octobre 2025, aucun travail sur la question n'a encore été entamé par le Rectorat malgré les demandes répétées de SUD éducation et de plusieurs organisations syndicales.

La diminution massive des moyens accordés aux lycées de notre académie, après plusieurs années à faire de même dans les collèges et les lycées professionnels, continuent de détériorer davantage les conditions de travail dans notre académie. Dans les écoles et les établissements du second degré, ce contexte accentue le non-respect des droits des personnels, qu'il s'agisse du droit à être remplacé-e lorsque l'on est malade ou encore le droit au respect des préconisations médicales comme un aménagement de poste, un temps partiel thérapeutique ou un congé longue maladie. **SUD éducation soutient sur ce sujet l'ensemble des personnels mobilisés depuis le début du mois de mars, afin de revendiquer des moyens pour l'école publique et rejeter toute suppression de classe, de poste ou toute baisse de DGH. Nous appelons l'ensemble des personnels à se joindre à la grève et aux rassemblements qui auront lieu dans l'académie ce jeudi 26 mars et demandons à M. le Recteur de répondre favorablement à la demande d'une audience collective de l'ensemble des lycées mobilisés.**

De telles mesures rendent encore plus complexe l'exercice de nos missions en matière de prévention des risques. Face à ces coupes budgétaires et aux mobilisations en cours dans notre académie, nous tenons à vous exprimer notre profonde inquiétude en tant que représentant-e-s du personnel, au sein d'une instance, qui a pour finalité l'amélioration des conditions de travail. Monsieur le Recteur, les personnels de notre académie sont à bout de souffle. Elles et ils manquent cruellement de moyens pour répondre aux défis que sont la réduction des effectifs en classe, la prise en charge des élèves en difficulté, la mise en œuvre d'une inclusion scolaire digne ou encore l'organisation des remplacements sur tout le territoire. Comment peut-on envisager une amélioration des conditions de travail, alors même que vous réduisez les ressources là où elles sont les plus nécessaires ?

Comment justifier les restrictions opérées au sein de notre académie dans la formation CAPPEI 2026-2027, essentielle pour l'inclusion des élèves les plus fragiles ?

Que penser du projet de départementalisation des brigades, qui fait fi des spécificités de certains de nos territoires, notamment alpins, qui va un peu plus dégrader les conditions d'exercices des personnels itinérants, déjà confrontés à des risques professionnels importants ?

Alors que les formations spécialisées dont le rôle est la prévention des risques professionnels devraient être consultées en amont des conséquences possibles de toute réorganisation des services, cela n'est jamais le cas. Nous vous avons alerté sur la dégradation des conditions de travail des assistantes sociales des Bouches-du-Rhône lors de l'annonce de la mise en place d'une nouvelle répartition des moyens au sein du SSFE-13. À ce jour, aucun bilan d'étape pourtant promis par M. l'IA-DASEN des Bouches-du-Rhône n'a été organisé. Aucune réponse n'a été apportée aux fiches déposées dans le RSST par les assistantes sociales. Aucune mesure de prévention des risques organisationnels liés à l'épuisement professionnel engendré par le partage des services des assistantes sociales exerçant dans les collèges REP+ n'a été mise en place.

Que penser enfin des coupes budgétaires prévues pour la SRIAS PACA, voyant son budget amputé de 78 % d'ici 2026 et qui vont priver de fait les personnels les plus précaires de notre académie, des uniques opportunités de partir en vacances, en colonies ou d'aller au théâtre.

Maintenir une austérité budgétaire dans l'éducation, dégrade les conditions d'exercice des personnels, et va à l'encontre des enjeux sociétaux fondamentaux qui concernent les élèves d'aujourd'hui, qui plus est ne permettra jamais de tendre vers un service public d'éducation qui garantit le respect des droits des usagers, ni ceux des personnels qui y travaillent.

Œuvrer à lutter contre la souffrance au travail, c'est aussi prendre en charge correctement les personnels qui ont des problèmes de santé importants. Sur ce point, M. le Recteur, SUD éducation souhaite vous alerter sur des signalements de plusieurs personnels pour qui les visites chez des médecins agréés pour des expertises se sont très mal déroulées. Connaissance minimale du dossier, rendez-vous expéditifs, conclusions sur des pathologies qui ne sont pas celles déclarées par les personnels, propos méprisants voire violents. Il est inacceptable que des collègues déjà en souffrance puissent être maltraités lors de ces expertises. SUD éducation le dénonce et demande à ce que des solutions soient trouvées pour éviter la répétition de tels comportements.

Enfin, améliorer les conditions de travail monsieur le Recteur, c'est également oser s'engager dans une politique ambitieuse de prévention des risques. Or, nous sommes également inquiets à la vue du projet de prapipact que vous nous présentez pour avis aujourd'hui. Projet qui continue de limiter la prévention des risques au sein de notre académie à un triptyque de mise en conformité réglementaire : amiante, PPMS et DUERP

Vous vous étiez engagé Monsieur Martin lors de la séance du 20 juin dernier, dès que les DUERP auraient atteint « un taux de remplissage significatif » (SIC) à réunir un groupe de travail, afin d'analyser les risques professionnels majoritairement signalés, et faire en sorte que le PRAPIPACT 2026 les prenne en considération. Or à ce jour, vous nous soumettez un projet annuel de prévention, qui fait une nouvelle fois fi des risques professionnels, auxquels sont majoritairement confrontés chaque jour, les personnels de notre académie.

L'application PGR, mise en place cette année au sein de notre académie est efficiente. Elle fonctionne, les agents s'en saisissent, les fiches RSST se multiplient, les DUERP se construisent. Ces risques professionnels majoritaires, sont lisibles et criants lorsque nous ouvrons nos portails PGR. Ces risques majoritaires, nous les connaissons car nous les constatons tout au long de l'année auprès des personnels que nous accompagnons. Ces risques sont majoritairement psycho-sociaux et il est urgent de tenter de les prévenir et les endiguer.

Dans le bilan AT MP présenté il y a quelques mois en FS MEN : nous pouvons lire que les Risques psychosociaux engendrent annuellement 13 637 jours d'arrêt de travail. Avons-nous vraiment besoin d'attendre « un taux de remplissage significatif des DUERP » pour nous apercevoir que plusieurs milliers de ces journées d'arrêt de travail sont imputables aux risques psychosociaux dans l'académie d'Aix-Marseille ?

Dans ce même rapport, nous pouvons nous apercevoir que les accidents de services, faisant suite à des RPS, sont ceux dont découlent le plus de jours moyens d'arrêt de travail (53 jours en moyenne), après les explosions et les tentatives de suicide. Avons-nous vraiment besoin d'attendre « un taux de remplissage significatif des DUERP » pour nous rendre compte, qu'il en est de même au sein de notre académie ?

Nous ne pouvons plus attendre, Monsieur le Recteur, respectez vos engagements !

Monsieur le Secrétaire Général, réunissez un groupe de travail, comme vous vous y étiez engagé et attelons-nous collectivement au déploiement, au sein du prochain PRAPIPACT, d'une véritable politique académique de prévention des risques psychosociaux, indispensable à l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit là d'une question de survie d'un service public qui respecte ses agents et ses obligations et principes de prévention !

Nous vous remercions.