



Déclaration F3SCT Académique Du 8 octobre 2024

Madame la secrétaire générale, Mesdames Messieurs les membres de la formation spécialisée,

Trois mois d'atermoiement auront été nécessaires pour installer à la tête du pays un nouveau gouvernement dont les orientations budgétaires ultra-libérales laissent craindre le pire pour les services publics, et en particulier pour notre ministère.

Les bilans présentés dans le dossier de notre formation spécialisée donnent des indices forts sur l'augmentation du mal être des personnels. Le premier ministre annonce des coupes franches dans les services publics, dès lors, rien ne permet de penser que ce mal être se résorbera à moyen terme.

La rentrée 2024 s'est faite avec son lot d'incertitudes et de contrariétés. Les chef.fes d'établissement n'ont eu d'autres choix que d'annoncer l'absence totale d'HSE à la rentrée, contraignant les enseignant.es à souscrire des pactes pour poursuivre les projets qui leurs tiennent à cœur et qui font partie intégrante de leur investissement auprès des élèves. On pourrait voir avec ironie la réduction de moitié au moins des dotations en pacte dans les établissements. C'est en réalité le signe d'un mépris toujours plus grand pour la profession et pour les élèves et leurs familles.

L'inclusion dans les classes des élèves en situation de handicap est toujours plus difficile et exigeante. Les moyens AESH manquent un peu plus chaque année. Les fiches du registre SST concernant la souffrance des enseignant.es face à l'inclusion, en particulier dans le premier degré, sont toujours plus nombreuses. C'est là le signe qu'il faut urgemment agir pour garantir à tous les élèves la possibilité de suivre leur scolarité quel que soit leur handicap.

La souffrance est aussi celle des personnels administratifs, et nous devons évoquer ici les difficultés occasionnées par le progiciel OPALE. La mise en œuvre de cet outil altère fortement la qualité de vie au travail des secrétaires généraux, et les conséquences sur le fonctionnement des établissements sont importantes : de

nombreux projets pédagogiques et voyages pourtant votés en conseils d'administration sont remis en cause, c'est même parfois l'achat de matériel pédagogique qui est suspendu pour une durée indéterminée.

Les infirmières et infirmiers scolaires sont confronté.es aux dysfonctionnements réguliers de l'application LIEN. En plus d'être inadaptée et chronophage, l'application ne permet pas de retranscrire les consultations infirmières ni de répondre aux obligations réglementaires de traçabilité. En début d'année scolaire, la charge de travail étant très importante, devoir mettre en place des alternatives non satisfaisantes afin d'assurer la traçabilité des actes infirmiers est une source d'insécurité professionnelle qui dégrade le service rendu aux élèves et génère un stress au travail.

Les bilans du dispositif *Stop Discr*i et des accidents de travail mettent en évidence une augmentation des atteintes psychiques et un nombre toujours plus important de signalements liés aux exigences du travail, à son organisation et aux relations avec les supérieurs hiérarchiques. Mais ces bilans sont loin de montrer toutes les situations de conflit avec des directions d'établissements pour lesquelles nos collègues nous alertent depuis la rentrée. Les injonctions institutionnelles liées au choc des savoirs et au remplacement de courte durée notamment, mettent les directions d'établissement sous pression, ce qui se répercute sur l'organisation du travail, la qualité du dialogue et finalement sur la qualité de vie au travail des personnels.

Le bilan *Stop Discr*i révèle à lui seul une augmentation importante du harcèlement moral passant de 32 à 67 saisines en un an, et représentent près de la moitié des saisines de la cellule d'écoute. Ce bilan doit nous interpeller et nous amener à prendre des mesures de prévention spécifiques. Par ailleurs, le nombre de saisines pour violences sexistes et sexuelles est extrêmement faible. Ce chiffre particulièrement bas interroge nos organisations syndicales. Il nous semble important de rappeler que seule une minorité de victimes de violences sexistes et sexuelles portent plainte. Si la mise en place de la cellule de veille est une avancée, il reste encore beaucoup à faire sur le terrain. Ainsi, nos organisations syndicales rappellent que les campagnes d'information et de prévention doivent être renouvelées régulièrement et la formation des personnels, notamment d'encadrement, doit être obligatoire sur la question des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Dans ce contexte bien morose, nos organisations syndicales accueillent favorablement la création des trois comités de pilotage proposés. L'expérimentation de la démarche QVCT, menée l'année passée dans les services du rectorat, doit permettre de construire plus largement, dans les établissements, une organisation à même d'améliorer la qualité de vie au travail de tous les personnels. Le comité de pilotage égalité diversité doit permettre d'organiser la mission des référentes VDHA leur permettant d'agir concrètement.

Si toutes ces démarches semblent aller dans le sens d'une recherche d'efficacité dans l'amélioration des conditions de travail des personnels, il est un enjeu fondamental sans lequel rien ne sera possible : il faut donner à l'école, comme à tous les services publics, les moyens humains et matériels de remplir sa mission.