Cfdt:
ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

DOSSIER DE PRESSE

SOUTENABILITÉ

Septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

Soutenabilité climatique 5

Soutenabilité numérique 12

Soutenabilité en matière de santé,
de sécurité et de conditions de travail 15

Soutenabilité salariale 21



INTRODUCTION


© Emmanuelle Marchadour

LÆTITIA ARESU
Secrétaire générale

Depuis plusieurs années, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques réclame une revalorisation des rémunérations. Et elle alerte également : intensification du travail (avec la multiplication des missions et des tâches), absence d'accompagnement au changement (dans la mise en œuvre de nouvelles mesures ou de nouveaux outils numériques), absence d'effectifs supplémentaires et de marges de manœuvre (pour faire face et effectuer sereinement les missions de notre service public d'éducation).

Les missions s'accumulent et jamais l'organisation du travail n'est interrogée ; jamais les agentes et agents publics ne sont réunis pour définir des priorités et s'exprimer sur des propositions pour un travail soutenable. Pourtant, qui davantage que les travailleurs et travailleuses du service public d'éducation connait les besoins et les solutions à envisager pour plus d'efficacité et de bienêtre au travail ?

Notre système éducatif est-il soutenable pour les personnels et les élèves ? On peut en douter quand la politique ministérielle privilégie l'injonction et non l'autonomie des équipes ; la sanction et non l'éducation ; l'excellence qui trie et non sur des exigences ; les fondamentaux et non les compétences ; des évaluations permanentes et des programmes qui changent tous les ans… Pour les personnels, l'impératif de faire progresser les élèves tout en subissant des programmes extrêmement séquencés – voilà qui est paradoxal et inopérant pour atteindre le premier objectif !

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, cette politique est un échec. En attestent les résultats nationaux au Programme international pour le suivi des acquis des élèves (Pisa) qui continuent leur dégringolade en sciences, mathématiques et français. L'adaptation pédagogique de notre système éducatif est un enjeu crucial pour emmener chaque élève vers sa réussite et faire face aux nouveaux défis technologiques, comme l'intelligence artificielle.

Les employeurs publics rendent-ils soutenables les conditions de travail face aux nouveaux outils numériques mais également face aux épisodes climatiques ? L'adaptation de notre système éducatif au changement climatique ne pourra s'opérer sans une politique gouvernementale sérieuse avec des mesures sociales, économiques et salariales pour conduire une transition écologique juste.

La vie quotidienne des agentes et agents doit être rendue soutenable avec des rémunérations à la hauteur pour vivre dignement de son travail et pour la reconnaissance morale et sociale des personnels qui font vivre et fonctionner le service public d'éducation. Dans cette perspective, la CFDT appelle à la mobilisation le 29 septembre pour stopper le décrochage salarial et obtenir des revalorisations salariales.

Rémunérations, conditions de travail, santé, missions de service public sont les préoccupations des agentes et agents publics en cette rentrée scolaire. Elles ne peuvent être ignorées dans les projets politiques et budgétaires.

SOUTENABILITÉ CLIMATIQUE

La CFDT milite pour une transformation écologique juste, laquelle implique une adaptation du travail dans le contexte éprouvé de l'instabilité climatique.

À la veille de l'élection d'un·e candidate à l'Élysée, **la confédération porte la transformation écologique comme deuxième priorité nationale** :

> « *"Cela fait des années que l'on demande que le monde économique travaille sur la baisse des émissions de gaz à effet de serre", mais l'été a montré, une nouvelle fois, l'urgence de travailler "à la construction d'un véritable bouclier social climatique [et à impliquer] les représentants du personnel dans une transformation écologique qui s'invite partout sur les lieux de travail."* »
> Marylise Léon

« Agir pour une transition écologique juste », Tristan Brams, sept. 2026, urls.fr/2RW2Jx

« Les quatre grandes priorités de la CFDT », Marylise Léon, *Syndicalisme Hebdo*, sept. 2026, urls.fr/anSBdY

Qu'en est-il pour les services publics d'éducation et de formation ?

À chaque évènement climatique d'importance – canicule, tempête, tornade, inondation… –, les personnels et les usagers subissent, doivent recourir au système D comme on l'a vu l'an dernier, et cet été à nouveau – par exemple, dans les écoles et les établissements où des fenêtres sans store ont été occultées avec les moyens du bord ou avec des films de masquage installés, voire achetés par les personnels eux-mêmes, parfois aidés des parents. Il y a aussi l'ouverture à l'aube, toujours par les personnels, des bâtiments pour faire baisser les températures intérieures… Sans parler des conditions d'enseignement dans les établissements et les exploitations de l'enseignement agricole public. Ces petits arrangements, constatés un peu partout à travers le territoire, ne sont pas tenables ! **Des plans d'actions doivent être prévus, avec des procédures officielles et des responsabilités assumées.**

Plusieurs exemples montrent que, lorsque les autorités (préfecture, collectivités, services académiques) travaillent intelligemment ensemble, la gestion des situations se passe plutôt bien quant à la sécurité des personnels et des élèves (*synthèse des remontées des militant·e·s et syndicats pour préparer la F3SCT du 9 septembre).*

Une F3SCT spéciale canicule : l'insoutenable légèreté du ministère

Mercredi 9 septembre 2026 s'est tenue une formation spécialisée en santé, sécurité et des conditions de travail ministérielle demandée par les organisations syndicales représentatives pour faire un retour d'expériences sur les conditions de travail en mai-juin dernier dans les écoles, collèges, lycées et services de l'Éducation nationale. Rappelons qu'entre le 17 et le 30 juin, 72 départements avaient été placés en vigilance rouge canicule, et qu'à la rentrée, une partie des départements du Sud-Est ont à nouveau connu une vague de chaleur.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques a quitté la séance – ce qui n'est pas dans notre ADN, la recherche de solutions par le dialogue social étant ordinairement préférée ! En effet, les documents du ministère ne comportaient pas les indicateurs attendus pour un bilan avisé et responsable : pas d'évaluation chiffrée des fiches Santé et sécurité au travail (SST) ni des accidents du travail liés à cet épisode caniculaire. De plus, l'instance était réunie quelques jours après l'annonce, qui a suscité notre colère, de la coupe de 40 millions d'euros sur les 50 millions encore prévus en juillet pour le diagnostic et l'équipement des bâtiments scolaires.

« Plan canicule de l'Éducation nationale : les organisations syndicales dénoncent l'absence de moyens et d'engagements politiques », urls.fr/2OQ18y

Outre un communiqué intersyndical à l'issue de cette séance avortée (« Plan canicule de l'Éducation nationale : les organisations syndicales dénoncent l'absence de moyens et d'engagements politiques »), avec les autres organisations syndicales, la CFDT a adressé un courrier au ministre pour demander *« que des arbitrages politiques soient rendus rapidement et que le plan canicule soit revu en profondeur. Il doit intégrer un cadre règlementaire national protecteur y compris pour les territoires ultramarins, des mesures opposables en fonction des niveaux de vigilance de Météo France, des dispositions spécifiques concrètes pour les personnels vulnérables, une évaluation effective des risques renforcée par le décret de mai 2025, ainsi que des engagements fermes en matière de rénovation du bâti scolaire dans notre instance comme en CSAMen. »*

Lettre au ministre de l'Éducation suite à la F3SCT Retex vagues de chaleur, sept. 2026, urls.fr/72Iztx

Notre fédération s'est exprimée à la sortie de cette F3SCT (« Canicule, ça chauffe au ministère »)



Nos revendications

Dans la déclaration liminaire « Vague de chaleurs, évènements climatiques : protéger la santé des personnels et des élèves, préparer les établissements » présentée en F3SCT spéciale canicule du 9 septembre, nos élu·e·s, ont rappelé nos propositions et revendications pour faire face à l'urgence ainsi que dans le temps plus long de la prévention.

La CFDT a émis deux avis :

- Renforcer la formation des assistant·e·s de prévention à la gestion des évènements climatiques extrêmes.
- Regrouper les différents diagnostics et visites Santé et sécurité au travail (SST) dans une démarche diagnostique globale associant les collectifs de travail.

« Vagues de chaleur, évènements climatiques : protéger la santé des personnels et des élèves, préparer les établissements », déclaration liminaire, urls.fr/PXiSUD

Qu'en est-il de l'application du Plan ministériel de gestion des vagues de chaleur ?

La CFDT dénonce l'inertie des ministères face aux encadrant·e·s et chef·fe·s de service qui n'appliquent ou ne respectent pas les recommandations du Plan ministériel.

« Parce que chaque bâti est différent, la CFDT demande qu'une démarche de diagnostic globale "sécurité et conditions de travail" soit rendue obligatoire dans l'ensemble des écoles, établissements et service du ministère. Cette disposition figure dans le plan ministériel.

À l'instar des plans pluriannuels de travaux (PPT) obligatoires pour les copropriétés dans le privé, ces diagnostics doivent associer tous les partenaires : Éducation nationale, collectivité territoriale, service de secours et de sécurité.

Il s'agit d'identifier et de prioriser les échéanciers de travaux à court, moyen et long termes pour faire face aux principaux évènements climatiques. Ces diagnostics intègreront les autres aspects sécurité et conditions de travail : amiante, ambiances de travail (thermique, acoustique, éclairage…), sanitaires, Vigipirate et Plan particulier de mise en sureté (PPMS)… », déclaration liminaire du 9 septembre 2026.

Plus d'examen l'après-midi : la CFDT enfin entendue !

Une victoire douce-amère car cette annonce par le ministre de l'Éducation nationale sur les ondes de *France Inter* le 14 juin 2026 qu'il n'y ait plus d'épreuves d'examens programmés l'après-midi, si elle s'aligne sur la demande de la CFDT réitérée lors de la séance du Conseil supérieur de l'éducation du 11 juin, sera effective seulement en 2027.

Dès les échanges organisés avec le ministère à la rentrée 2025, la CFDT avait exigé cet aménagement pour la sécurité des personnels et des candidat·e·s, en rapportant des incidents survenus pendant la session 2025. **Mais la CFDT voit plus loin que ce souhait d'aménagement** du fait des conditions climatiques extrêmes, elle revendique :

« ***une réduction de la place des examens terminaux. Ces examens ont de moins en moins de légitimité. Ils sont toujours plus organisés pour sélectionner***, *comme le DNB 2026, du fait des modifications de ses modalités d'attribution, ou le bac dont on apprend au dernier moment qu'il faudrait en exclure les candidat·e·s qui ne maitrisent pas une orthographe où le ministre n'excelle pas non plus…*

Nous appelons donc à une réflexion collective à ce sujet, alors que la fin de l'alignement des épreuves entre hexagone et certains territoires d'outremer, la généralisation à la voie professionnelle, vont rendre de plus en plus nombreux les sujets à préparer par les commissions qui en sont chargées. Ces mêmes examens terminaux vont devenir difficiles à gérer le jour où il faudra les reporter pour une partie seulement des centres d'examen. »

« Plus d'examen l'après-midi : la CFDT a été entendue », juin 2026, urls.fr/XwUCMY

Le Réseau °Centinelle, une initiative de la CFDT Académie Orléans-Tours

Un kit composé d'un thermomètre, d'une affiche et d'un feutre effaçable – c'est l'idée simple et efficace trouvée par la CFDT Académie Orléans-Tours à l'automne dernier et mise en pratique à la mi-mai 2026 pour permettre à tou·te·s les collègues qui le souhaitent de mesurer les températures dans leurs lieux de travail.

Les records de chaleur ou de froid sont saisis via un formulaire numérique qui alimente une carte interactive de l'académie, visible sur le site du syndicat. C'est ce qui s'appelle de l'intelligence collective !

Mises en commun, les actions individuelles rendent visibles les situations à risque, permettent d'interpeler employeurs et pouvoirs publics sur des constats objectifs pour obtenir des mesures concrètes : bâtiments adaptés, seuils légaux de température et organisation du travail ajustée aux aléas climatiques.

« Le 26/06/2026, la température a atteint 38 °C. Pour moi, ces conditions thermiques sont devenues totalement insupportables pour travailler, en particulier lorsqu'il n'y a pas d'air. »
Olivier (LP Jeannette Verdier, Montargis)

« Le 26/06/2026, le thermomètre est monté à 35 °C à l'intérieur. Face à cette chaleur étouffante, j'ai été contrainte de quitter la classe avec mes élèves. »
Delphine (École Morvant, Châteauneuf-sur-Loire)

« J'ai constaté une température de 31,2 °C le 26/06/2026. Le manque de chauffage durant les vacances d'hiver engendre des problèmes de salubrité majeurs : à notre retour, les murs de notre salle des professeurs sont couverts de moisissures blanches, parfois grisâtres. Un représentant du conseil départemental est venu visiter les lieux, mais je n'ai reçu aucune nouvelle depuis. »
Sofi (Collège Jules Romains, Saint-Avertin)



Retrouvez la page du syndicat :

https://orleans-tours.sgen-cfdt.fr/actu/reseau-centinelle-acad-ot/

PRÉSIDENTIELLE, RÉCHAUFFONS LE DÉBAT !

Les vagues de chaleur ne sont pas le tout des évènements climatiques extrêmes, mais elles en sont la manifestation la plus massive :

- elles touchent de plus en plus de départements,
- surviennent de plus en plus tôt dans l'année,
- sont de plus en plus chaudes,
- leur nombre augmente.

« 53 jours en trois épisodes au fil de la saison, loin devant l'été 2022 avec 33 jours. Bilan climatique de l'été 2026 », Météo France, urls.fr/dST0LI

L'attentisme des autorités publiques (État, collectivités territoriales) représente un cout financier et humain considérable dès aujourd'hui et pour demain ! Comme la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques ne cesse de le clamer, pour rendre soutenable le système d'éducation en contexte de dérèglement climatique : l'inaction n'est pas une option !

Ressources complémentaires

« Canicules : le ministère doit prendre la mesure », par Vincent Loustau, 14 septembre 2026, https://urls.fr/Nt2x5U

« L'adaptation climatique sous toutes ses formes à la Réunion », entretien avec Jonathan Selambarom, secrétaire général de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques de la Réunion, 30 juin 2026, https://urls.fr/McJpL2

« Transition écologique : un rapport qui doit compter », rapport de la commission spécialisée transition écologique du Conseil supérieur de l'éducation, 24 juin 2026, https://urls.fr/BE84a4

« Adapter le service public d'éducation, de formation et de recherche au dérèglement climatique. Les canicules sont la partie émergée d'un défi permanent », dossier de presse, juin 2026, https://urls.fr/w2TrHv

« La santé avant le DNB ! », communiqué de presse du 24 juin 2026, https://urls.fr/2xN3Dp

« Canicule : suffoquer au travail n'est pas dans notre fiche de poste ! », communiqué de presse du 22 juin 2026, https://urls.fr/TF2xsU

« Canicule : les revendications de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques pour les personnels et les élèves », Lætitia Aresu, 22 juin 2026, https://urls.fr/VjTm_y

« Personnels, élèves, établissements face aux évènements climatiques extrêmes : la CFDT alerte et fait des propositions », Vincent Loustau, 17 juin 2024, https://urls.fr/vgCe1F

« Évènements climatiques : où est la cohérence des politiques éducatives ? », Caroline Brisedoux, 28 mai 2026, https://urls.fr/sKpFZZ

« Fortes chaleurs : pour protéger les personnels et les élèves, il faut AN-TI-CI-PER !!! », Vincent Loustau, 25 mai 2026, https://urls.fr/kI023b

« La situation dans l'enseignement agricole publique », 8 septembre 2026, https://urls.fr/878ART

SOUTENABILITÉ NUMÉRIQUE

Cyberattaques. Une rentrée 2026 en mode dégradé

Les cyberattaques ont rendu difficile la préparation de la rentrée pour les directeur·trice·s d'école et les chef·fe·s d'établissement en premier lieu, avec de plus grandes et longues perturbations dans les académies de Toulouse (*cf.* encadré), de Nantes et au vice-rectorat de Wallis et Futuna : elles ont empêché les personnels de travailler, désorganisé les services et fragilisé la rentrée scolaire.

Alors que c'est un moment important pour la prise de fonction, certains lauréat·e·s de concours, par exemple, ont connu leur affectation au tout dernier moment.

« CSAA extraordinaire : incident cyber, reprise d'activité, paie et rentrée scolaire. Le point de situation », sept. 2026, urls.fr/yBZMj1

IMPACT OPÉRATIONNEL ET PÉDAGOGIQUE

Retour de la CFDT Éducation Académie de Toulouse sur un comité social d'administration académique (CSSAA) exceptionnel, 8 septembre 2026

La crise génère une surcharge de travail critique :

- **Surcharge administrative :** Le traçage manuel des informations crée un stress important et une double saisie future inquiétante pour le premier degré.
- **Pédagogie bloquée :** L'indisponibilité des outils (ENT, etc.) impacte les projets en cours. Certains dossiers, comme ceux liés à ADAGE-Application dédiée à la généralisation de l'éducation artistique et culturelle (échéance du 11 septembre), sont actuellement bloqués.
- **Élections professionnelles :** Des inquiétudes persistent sur la préparation des listes électorales (échéance 15 octobre). Le ministère promet un plan de correction des anomalies avant le 20 septembre, mais l'accès aux bases de données fait encore défaut à l'académie.

Sécurité et souveraineté

Les cyberattaques posent aussi une question majeure de sécurité et de souveraineté, alors que des données de personnels et d'élèves ont été dérobées.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, l'État doit garantir la protection des données, renforcer ses compétences internes en cybersécurité et anticiper les situations de travail en mode dégradé.

Aujourd'hui, on voit combien la sécurité informatique est une condition du bon fonctionnement du service public.

À l'approche des élections professionnelles (3-10 décembre 2026) qui se déroulent en ligne pour la fonction publique d'État, les cyberattaques subies par le ministère font naitre une inquiétude légitime quant à la sécurité du vote électronique. **La fiabilité du scrutin est une condition essentielle de la démocratie sociale :** une attaque pourrait non seulement perturber le vote, mais aussi déstabiliser et décrédibiliser le processus électoral.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques demande donc des garanties fortes sur la sécurité et la robustesse du système, ainsi que l'expertise des services et des prestataires pour s'assurer de sa fiabilité.

Outils numériques inadaptés

Un outil numérique n'est utile que s'il facilite réellement le travail. Or certaines applications en étant source de difficultés entrainent perte de temps, fatigue, voire risques psycho-sociaux (RPS) quand la pression sur les personnels et la charge de travail s'accroissent…

Les dysfonctionnements de **la version 2 d'Onde** montrent les conséquences concrètes d'outils conçus sans suffisamment tenir compte des **réalités du terrain** : fonctionnalités supprimées, bugs, indisponibilités et procédures qui alourdissent au quotidien le travail. Précédemment, les **outils Op@le et Renoirh** ont déjà mis à rude épreuve les agent·e·s dans les services administratifs.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, les collègues doivent être associé·e·s à la conception comme à l'évolution des outils numériques pour qu'ils répondent efficacement aux besoins du travail, et les transformations du travail qu'ils entrainent doivent être accompagnées (formation, prise en compte de la charge de travail augmentée que constitue l'adaptation au changement…).

« Cyberattaques dans l'Éducation nationale, la stratégie numérique en question », Florence Dubonnet, 1er sept. 2026, urls.fr/WS0DKA

« Transitions et sécurité numériques », dossier de *Profession Éducation* n° 298, nov.-déc. 2024, urls.fr/Dc7Njk

Déclaration liminaire au CSAMEN du 8 sept. 2026, urls.fr/VcZbss

« ONDE : dysfonctionnements en chaine, le ras-le-bol des directeurices ! », Caroline Brisedoux, 8 sept. 2026, urls.fr/_Lp2ZI

« Un long, long chemin pour Opale », Véronique Dufrenoy, 27 mars 2025, urls.fr/UFZVum

« Nouveau cadre de référence des compétences numériques pour l'éducation », Tristan Brams, 3 juillet 2026, urls.fr/bHuXie

« Impact du numérique dans nos vies quotidiennes et professionnelles pour une transition écologique juste », Tristan Brams, 24 novembre 2025, urls.fr/0qctTx

« Intelligence artificielle en éducation », Tristan Brams, 27 mai 2026, urls.fr/2MO40U

Numérique éducatif et intelligence artificielle

Le numérique n'est pas une fin en soi : c'est un outil au service des missions éducatives. Son développement, et plus encore celui de l'intelligence artificielle générative, soulève des enjeux professionnels, pédagogiques, écologiques, éthiques, de souveraineté et de protection des données.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, les personnels doivent pouvoir se former et construire collectivement des usages éclairés. Cela suppose aussi des outils libres et souverains, adaptés aux besoins, et une réflexion sur les usages réellement pertinents du numérique.

Même chose pour l'IA qui arrive progressivement dans la gestion des établissements et dans les services administratifs : son utilisation doit être concertée avec les agent·e·s et doit être au service de leur travail et non dégrader leurs conditions de travail et le sens du travail.

« Interdiction du téléphone portable au lycée : une fausse bonne idée ? », Tristan Brams, 2 septembre 2026, urls.fr/6xBVOg

Téléphone portable au lycée : interdire n'est pas éduquer !

La régulation de l'usage du téléphone portable au lycée répond à une préoccupation réelle des personnels et des élèves, notamment pour préserver les conditions d'apprentissage et le climat scolaire. Mais une interdiction générale ne suffira pas à régler la question.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, les règles doivent être construites avec la communauté éducative, en tenant compte des réalités des établissements et des usages pédagogiques possibles du téléphone. La régulation doit s'accompagner de dialogue, de prévention et d'une véritable éducation aux usages numériques.

SOUTENABILITÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Faire son travail correctement devient de plus en plus difficile dans le service public de l'éducation. Ce qui n'empêche pas le « fonctionnaire bashing » ! Or pénurie de personnels, intensification du travail, situations de violence, accidents du travail, prévention insuffisante et décalage croissant entre les besoins de l'École inclusive et les moyens investis… empêchent les personnels d'exercer pleinement leurs missions, mettent en danger leur santé et leur sécurité et dégradent la qualité du service public.

Santé et sécurité : les conditions indispensables de la soutenabilité du travail

Les risques professionnels sont connus, mais leur prévention est largement insuffisante.

En 2024, 17 696 **accidents du travail** ont été déclarés dans l'Éducation nationale, dont 14 286 reconnus. Le taux de déclaration est quatre à cinq fois inférieur à celui observé dans le reste de la fonction publique d'État.

Pour la CFDT, cette sous-déclaration des accidents du travail est due aux circuits incomplets de collecte des données par les rectorats, et aussi en partie par la peur des collègues, leur méconnaissance des procédures et l'insuffisance de l'accompagnement humain (carence des missions des assistant·e·s de prévention). Autrement dit, certains personnels « prennent sur eux » jusqu'à ce que la situation ne soit plus soutenable.

Les violences constituent un autre facteur majeur de dégradation des conditions de travail : 944 agressions ont été reconnues en 2024, dont plus de la moitié était physiques. L'ensemble de ces agressions a entrainé des milliers de journées d'arrêt.

La CFDT demande une véritable politique de prévention des RPS et une protection fonctionnelle systématique en cas de mise en danger d'un·e agent·e (menaces, harcèlements…).

« Bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles, année 2024 », ministère de l'Éducation nationale, urls.fr/mAeFW2

« Accidents du travail et maladies professionnelles : les femmes davantage victimes », Vincent Loustau, 26 mars 2024, urls.fr/5sc-di

Risque amiante au travail, notre santé en danger

« Plan amiante dans l'Éducation nationale, des trous dans la raquette », Vincent Loustau, 3 oct. 2025, urls.fr/vu3CnV

« Amiante, l'histoire sans fin ? », *Profession Éducation*, n° 297, aout-sept.-oct. 2024, urls.fr/Zr8Fvz

L'amiante reste un risque majeur : dans les établissements construits avant 1997, le repérage et le dossier technique amiante (DTA) sont obligatoires. **L'enquête nationale menée par le ministère en 2024 est alarmante :** parmi les établissements ayant répondu, seuls 50 % déclarent disposer d'un DTA, et plus de la moitié des écoles ayant répondu n'ont aucune information – DTA ou fiche récapitulative.

Comment retracer une exposition quand l'employeur ne dispose pas des informations nécessaires ? La médecine de prévention, déjà gravement sous-dotée, n'est pas en état d'assurer le suivi des personnels exposés.

Pour la CFDT, il est urgent d'agir : garantir l'accès aux informations, associer la médecine de ville au suivi médical et instaurer une présomption d'imputabilité pour tous les agent·e·s ayant travaillé dans des locaux construits avant 1997.

Une médecine du travail insuffisante !

« Éducation nationale : une médecine de prévention toujours en perdition ? », Vincent Loustau, 5 juin 2025, urls.fr/CCtqL2

« Assurer un réel suivi médical au travail des agents de l'Éducation nationale : les propositions de la CFDT », Vincent Loustau, 5 juin 2025, urls.fr/QY-RMz

Plus de 200 000 visites médicales annuelles seraient nécessaires ; moins de 40 000 sont réalisées ! **En 2025, seul·e·s 76 médecins du travail exerçaient pour plus d'un million d'agent·e·s.** Et 13 académies sur 30 ne disposaient d'aucun infirmier·e du travail.

Cette situation prive les personnels d'un suivi indispensable pour prévenir ou détecter les risques : troubles musculo-squelettiques (TMS), épuisement professionnel, risques psychosociaux (RPS), exposition à l'amiante, handicap ou encore risques suicidaires.

Pour la CFDT, la soutenabilité des métiers passe nécessairement par un accès effectif à la médecine du travail et à la prévention.

La santé des femmes, un enjeu majeur

La soutenabilité dépend aussi des situations concrètes de travail.

Avec **environ 900 000 femmes pour un total de 1,2 million d'agent·e·s**, les enjeux liés à leur santé ne peuvent être négligés. Endométriose, dysménorrhées, ménopause, troubles musculo-squelettiques (TMS), cancers, épuisement professionnel ou violences sexistes et sexuelles (VSS) doivent être intégrés à l'évaluation des risques.

La CFDT demande la prise en compte différenciée des risques entre les femmes et les hommes dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et dans les politiques de prévention.

Elle souligne également que l'**organisation du travail** – charge mentale, articulation des temps professionnel et personnel, réunions en dehors du temps de travail, droit à la déconnexion – participe directement à la soutenabilité du travail.

« Prise en compte de la santé des femmes dans l'organisation du travail. Déclaration liminaire à la F3SCT ministérielle du 28 janvier 2026 », urls.fr/TuqWFi

« Des moyens insuffisants pour la santé des femmes au travail », Vincent Loustau, 19 février 2026, urls.fr/fC2VMa

« Duerp : l'employeur doit réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels entre femmes et hommes », Vincent Loustau, 16 décembre 2025, urls.fr/mZTfhV

Conditions de travail : des moyens pour tenir dans la durée

La soutenabilité du travail ne dépend pas seulement de la prévention des risques. Elle dépend aussi des moyens dont disposent les personnels pour faire leur travail.

La CFDT alerte sur une contradiction croissante entre les missions confiées et les moyens affectés.

Les **suppressions de postes** en sont une illustration : la politique du rabot revient à intensifier le travail, fragiliser les agent·e·s et les équipes, dégrader les conditions d'exercice de nos métiers.

Dans le premier degré, les difficultés de remplacement et la dégradation des conditions de travail conduisent certains personnels à rester en poste malgré leur état de santé, jusqu'à l'épuisement.

Dans le second degré, les suppressions de postes peuvent conduire à des mobilités géographiques contraintes ou à des affectations sur plusieurs établissements.

« Budget 2027, la CFDT demande 300 postes pour les services RH », Florence Dubonnet, 8 sept. 2026, urls.fr/aT2EhQ

Dans les services déconcentrés, l'insuffisance des effectifs et le *turn over* rendent le travail difficile (revendication de 300 équivalents temps plein.

Il en est de même dans les établissements où les équipes de direction et administratives ne sont pas complètes. Au fil du temps, ce sont des risques psychosociaux (RPS), de l'éreintement, des arrêts de travail.

Pour la CFDT, les décisions de moyens doivent donc intégrer des indicateurs de santé et de conditions de travail, et pas uniquement des données démographiques ou budgétaires.

Cf. nos alertes en février 2026 sur les suppressions de postes dans les 1er et 2d degré, risques pour la soutenabilité du travail.

« Suppressions de postes dans le 1er degré : risques pour la soutenabilité du travail », urls.fr/WTCHV6

« Suppressions de postes dans le 2d degré : risques pour la soutenabilité du travail », urls.fr/x7s_PI

« La sortie de la sous-administration chronique n'est pas pour demain », Catherine Nave-Bekhti, 6 février 2026, urls.fr/7hQeMP

Violences et santé mentale : de l'alerte à la protection, ne pas laisser sans réponse

Les violences et la dégradation de la santé mentale constituent un autre signal d'alerte. Agressions, situations de tension, passages à l'acte et épuisement ne peuvent être traités comme des évènements isolés. Les passages à l'acte paroxystiques (agressions, parfois mortelles, au couteau de personnels ou d'élèves) font la une des médias durant quelques jours, le ministre se déplace… et après ?

L'enjeu est celui d'une prévention dans la durée, avec des moyens permettant d'identifier les risques, de protéger les personnels et les élèves, et d'accompagner réellement les situations difficiles.

La même exigence vaut pour les violences sexuelles subies par les élèves. Recueillir la parole ne suffit pas : encore faut-il disposer des personnels et des dispositifs permettant d'entendre, de protéger et d'accompagner. Faire parler un·e enfant, un·e adolescent·e c'est une chose ; recevoir, entendre sa parole et l'accompagner c'en est une autre.

« Parents violents : l'employeur doit assumer ses responsabilités », Caroline Brisedoux, 15 sept. 2026, urls.fr/PPoVRi

« Questionnaire sur les violences sexuelles sur les enfants : la politique contre le réel », Laurent Kaufmann, 14 sept. 2026, urls.fr/jK7U98

« Violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes et sexuels (VDHASS) dans l'Éducation nationale », Vincent Loustau, 7 oct. 2024, urls.fr/rLPVtA

Le ministre annonce pour cette rentrée 300 ETP pour les personnels infirmiers, psy-EN et assistants sociaux.

Pour rappel, on comptait :

- 2 700 assistantes sociales pour le 2d degré, soit un personnel pour couvrir 3 à 5 établissements.
- 7 800 infirmier·e·s, soit un personnel pour 1 300 à 1 600 élèves.
- Environ 4 000 psy-EN, soit un personnel pour 1500 à 1600 élèves.

« Pisa : et maintenant, on fait quoi ? », Dominique Bruneau, 8 sept. 2026, urls.fr/qW16Kh

« École inclusive : l'écart se creuse entre besoins et moyens », Jean-Marc Marx, 17 juin 2026, urls.fr/ijKP9H

« La société française au défi de la mixité », dossier de *Profession Éducation*, n° 292, aout-sept.-oct. 2023, urls.fr/TKnPbD

École inclusive : sans moyens, l'ambition s'éteint

La CFDT réaffirme que l'inclusion est une ambition nécessaire mais qu'elle ne peut reposer uniquement sur l'engagement individuel des personnels. Quand les réponses adaptées tardent à arriver, quand les moyens médico-sociaux/médico-éducatifs sont insuffisants ou que les professionnels se retrouvent seuls face à des situations dépassant leurs compétences, la fatigue et l'épuisement s'installent.

Fidèle à ses valeurs de syndicat au service de la transformation sociale, historiquement engagée en faveur de la mixité sociale des élèves et du principe de l'École inclusive, la CFDT martèle qu'inclure requiert du temps de concertation, de la formation, des équipes pluriprofessionnelles, des personnels qualifiés, une meilleure reconnaissance des accompagnantes des élèves en situation de handicap (AESH) et une coopération renforcée avec le secteur médico-social. Les personnels ne devraient pas avoir à choisir entre leurs ambitions éducatives et leur propre santé !

POUR UN SERVICE PUBLIC SOUTENU

La CFDT défend une conception de la soutenabilité qui ne se limite pas à prévenir les accidents ou à prendre en charge les situations de souffrance. Il s'agit de permettre aux personnels de faire du travail de qualité, avec les moyens nécessaires, dans une organisation qui préserve leur santé, leur capacité d'agir et leur envie de rester dans le métier.

La soutenabilité du travail est indissociable de celle du service public : pour que l'École puisse tenir ses ambitions dans la durée, il faut d'abord permettre à celles et ceux qui la font de pouvoir tenir dans leur travail.

Ressources complémentaires

« Pour une École inclusive pour tous les enfants ! », communiqué CFDT Éducation Formation et Recherche Publiques & tribune commune CFDT, 3 septembre 2026, https://urls.fr/yGVJq1

« Perdir : une rentrée 2026 pleine de gravité », par Laurent Kaufmann, 31 aout 2026, https://urls.fr/hsNZmP

« Agir pour l'amélioration des conditions de travail. Pour un travail source d'émancipation », mémorandum CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, mai 2026, https://urls.fr/qIZ66g

SOUTENABILITÉ SALARIALE

Rémunérer les personnels à la hauteur, c'est reconnaitre leur travail. Nos métiers ont de la valeur, nos salaires aussi !

En cette rentrée, et dans le contexte de la construction du nouveau budget, l'actualité, c'est aussi celle de l'urgence d'une juste revalorisation salariale. Sans pouvoir de vivre soutenable pour les agent·e·s, il n'y a pas de services publics soutenables !

Aujourd'hui, pour la CFDT, le choix politique de la qualité des services publics est indissociable de la question de leur financement. Et cela inclut le financement d'une augmentation des rémunérations.

> « *Pour la CFDT, il n'y a pas, d'un côté, la qualité du service rendu aux citoyens et, de l'autre, les conditions de travail de celles et ceux qui le rendent. Les deux vont ensemble.* […] *Lorsque des centaines de milliers d'agents ont un traitement indiciaire inférieur au Smic et doivent bénéficier d'une indemnité différentielle pour l'atteindre, il faut arrêter de tourner autour du pot : il y a un sujet de rémunération dans les fonctions publiques.* […] *Derrière des rémunérations qui décrochent, il y a des concours qui attirent moins, des recrutements qui n'aboutissent plus, des départs et des services qui fonctionnent en sous-effectif. Un État qui veut des services publics efficaces doit donc assumer et travailler sur sa responsabilité d'employeur.* », Marylise Léon

Discours de Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, rentrée CFDT, 25 aout 2026, Cité des Sciences et de l'Industrie, urls.fr/zB_mV6

Le constat est simple et sans appel : celui d'un décrochage des rémunérations par rapport à l'inflation, dans toute la fonction publique.

Ce décrochage est massif et s'inscrit dans la durée. Il concerne tous les métiers, même au regard des avancées obtenues en 2023-2024 pour certaines catégories. En effet, **c'est un plan pluriannuel soutenu qui est nécessaire et que nous revendiquons**.

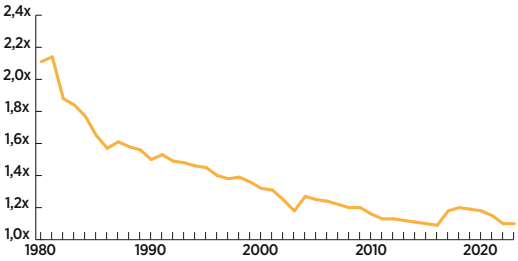


De 1990 à 2023, l'inflation a été de 73 % et, sur cette même période, la valeur du point d'indice n'a augmenté que de 34 %.

Cette valeur n'a plus évolué depuis le 1er juillet 2023, au contraire de l'inflation.

Le décrochage dans le temps est très bien documenté pour les enseignant·e·s, qui démarrent désormais leur carrière à 1,3 fois le Smic. Ce décrochage est aussi très bien documenté par rapport au niveau des rémunérations à l'échelle européenne.

SALAIRE D'ENTRÉE (HORS PRIMES) PAR RAPPORT AU SMIC

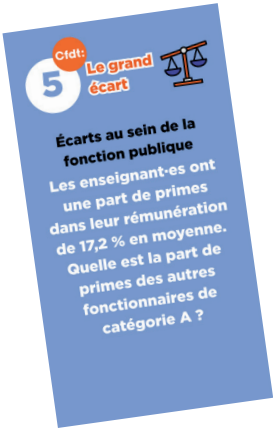


Salaire d'entrée hors prime par rapport au Smic pour les professeur·e·s des écoles, professeur·e·s certifié·e·s, professeur·e·s de lycée professionnel (PLP), professeur·e·s d'éducation physique et sportive (PEPS) et conseiller·e·s principaux·ales d'éducation (CPE). Source : B. Schwengler, *Salaires des enseignants : La chute,* Éditions L'Harmattan, coll. « Questions contemporaines », janvier 2021. Et données prolongées.

Ce tableau est encore assombri par la **disparition de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa)** ou encore la **diminution de 10 % de l'indemnisation du congé de maladie ordinaire, en plus du jour de carence**, toutes mesures peu soutenables sur lesquelles nous revendiquons une marche arrière.

Avec la CFDT Fonctions Publiques, notre fédération revendique une hausse indiciaire, avec la réévaluation de la valeur du point d'indice et une clause de revoyure annuelle en lien avec l'inflation, et une refonte des grilles pour obtenir une progressivité tout au long de la carrière.

À la CFDT, nous ne nous interdisons pas non plus de revendiquer de l'indemnitaire, d'autant que les agent·e·s de l'Éducation nationale accusent un fort retard de ce point de vue, si l'on compare avec l'ensemble des agent·e·s de la fonction publique.



Cet écart est très marqué chez les enseignant·e·s. La part moyenne des indemnités dans leur rémunération est d'un peu plus de 17 % quand elle est de presque 30 % en moyenne pour les autres fonctionnaires de catégorie A tous ministères confondus, soit presque le double.

Notre fédération revendique que l'ensemble des corps atteigne un socle indemnitaire au niveau de la moyenne de ceux servis dans la fonction publique d'État pour chacune des catégories d'emploi.

Des indemnités, mais pas dans n'importe quelle configuration. Nos conditions :

- Favoriser et revaloriser les primes « socles » qui concernent tous les agent·e·s, sur le modèle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) / indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) pour les enseignant·e·s, ou de la part fixe de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les personnels administratifs, techniques de direction.
- Favoriser un indemnitaire qui valorise l'engagement professionnel dans des collectifs de travail.
- Favoriser un indemnitaire qui reconnaisse les fonctions, missions, responsabilités ou conditions d'exercice particulières.
  - Des primes qui ne soient pas « en contrepartie » de tâches et missions supplémentaires, sur le modèle du Pacte.
  - Des attributions indemnitaires basées sur des critères transparents et objectifs.

Nous revendiquons une rémunération toutes tâches comprises, c'est-à-dire qui ne fasse pas reposer une hausse individualisée du salaire sur une nouvelle intensification du travail, qui accroit les inégalités notamment genrées.

Agir pour l'égalité, agir contre la précarité, agir pour des perspectives de carrière : quelques focus pour une soutenabilité salariale réelle

Pour la CFDT, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit devenir une réalité partout, rémunérations comprises !

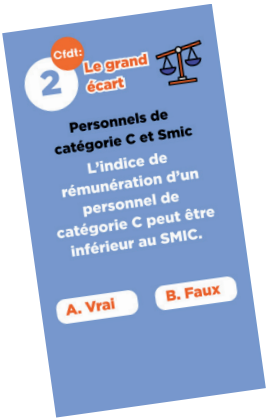


L'écart entre le salaire mensuel net moyen des hommes et des femmes à l'Éducation nationale continue d'augmenter… En cause notamment, les primes et heures supplémentaires davantage versées aux hommes.

Et aussi, structurellement, les femmes sont bien plus nombreuses dans les métiers les moins rémunérés. Elles sont par exemple 94 % parmi les accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap (AESH) dont le nombre a fortement augmenté.

Nous revendiquons :

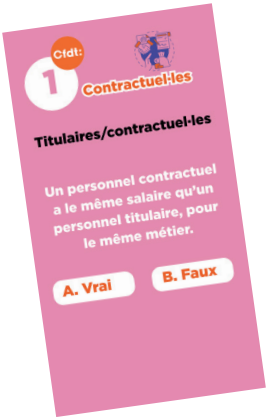
- La suppression des écarts de revenus entre métiers féminisés et métiers vus comme masculins.
- La réduction drastique du recours aux missions supplémentaires qui creusent les inégalités entre les femmes et les hommes.
- La clarification des critères d'évaluation du travail en application de la directive européenne sur la transparence des salaires.



Des pieds de grilles en-dessous du Smic pour un temps plein : c'est vrai, c'est fréquent et c'est inacceptable ! Ainsi, dans les corps administratifs et techniques (à l'Éducation nationale mais aussi à Jeunesse et Sports ou dans l'enseignement agricole public), 10 échelons sur 11 du premier grade de catégorie C sont désormais sous le Smic, de même que la majorité des échelons du second grade et des premiers échelons du troisième grade. C'est aussi le cas des tous premiers échelons de la catégorie B. Une « indemnité différentielle » est calculée et versée aux agent·e·s concernés pour atteindre le niveau du Smic, mais leur rémunération stagne ainsi durant de longues années, jusqu'à 20 ans sans la moindre augmentation.

Pour la CFDT, cette situation n'est pas acceptable. La revalorisation du Smic doit se traduire par une augmentation durable via des points d'indice, et non par des dispositifs temporaires.

Notre fédération poursuit son engagement pour que les rémunérations des agent·e·s contractuel·le·s soient à la hauteur de celle des titulaires à expérience égale et travail égal.



Le salaire des contractuel·le·s est en moyenne nettement inférieur à celui des titulaires. Il arrive toutefois que des personnels contractuels soient mieux rémunérés que des titulaires pour des métiers très en tension. Pour la CFDT, ces écarts sont anormaux.

La CFDT revendique que les besoins permanents soient couverts par des personnels titulaires, et que les contractuel·le·s puissent être intégrés à la fonction publique par validation de l'expérience.

- Nous revendiquons la création d'un corps de fonctionnaires AESH.
- Dans l'immédiat, et pour sortir de la précarité les personnels AESH, AED, la CFDT revendique la fin des temps partiels imposés, des grilles unifiées et revalorisées, des possibilités accrues et effectives de passer du CDD au CDI.
- Pour toutes et tous, mais en particulier pour les personnels les plus précaires, la CFDT revendique une meilleure prise en charge des frais de transport pour se rendre sur le ou les lieux de travail. Frais kilométriques dans le contexte de la hausse du prix du carburant mais aussi prise en charge améliorée pour les transports en commun et mobilités douces.
  Les efforts attendus ne portent pas que sur les montants car de trop nombreux personnels ne déclarent pas leurs frais de déplacement du fait de la complexité des outils. Les budgets prévus pour les déplacements s'avèrent régulièrement insuffisants en cours d'année, et les versements des remboursements retardés de plusieurs semaines voire mois.
- Restaurer une soutenabilité salariale, c'est aussi redonner des perspectives d'évolution tout au long de la carrière. Pour les enseignant·e·s notamment, la CFDT a obtenu des améliorations à l'entrée dans le métier et en matière d'avancement accéléré. Cependant trop de personnels d'un long milieu de carrière ont vu stagner leurs perspectives. C'est pourquoi la CFDT revendique une réelle refonte pour des grilles plus progressives.

Ressources complémentaires

« Rémunérations : mobilisé·e·s le 29 septembre ! », Claire Bonhomme, 16 septembre 2026, https://urls.fr/uHd0iM

« Une meilleure rémunération des enseignantes et enseignants : une juste préoccupation, de justes revendications », Claire Bonhomme, 2 septembre 2026, https://urls.fr/noRhY2

« Pouvoir d'achat : la CFDT demande au gouvernement de réagir ! », Tristan Brams, 9 avril 2026, https://urls.fr/2KBJ49

Dossier « Ma rémunération », https://urls.fr/eEaKHs

CONTACTS

Commission exécutive

Retrouvez les membres de la commission exécutive et leurs attributions : urls.fr/x5O8em

Chef de cabinet

Laurent ALEXANDRE • secretariatgeneral@efrp.cfdt.fr

Contact presse

Aline NOËL • 06 42 20 18 81 • contact-presse@efrp.cfdt.fr

Cfdt:

ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

Fédération CFDT Éducation Formation Recherche Publiques
47-49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19