



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES
VERSAILLES

Déclaration liminaire F3SCT des Yvelines – 13 février 2025

Monsieur le Directeur académique, Mesdames et Messieurs, cher.es collègues,

Nous le disons d'emblée : sont à un point d'épuisement conséquent tous les personnels de l'Education nationale : enseignants, directeurs-directrices, AESH, AED, personnels Santé sociaux, Psy-EN, personnels administratifs, personnels de direction !

Tout d'abord, concernant les conditions de travail des agents, nous sommes pessimistes ! En effet, la crise politique et budgétaire que traverse notre pays fragilise la qualité de vie au travail des agents. La valse des ministres de l'Éducation Nationale et de leurs réformes successives à coups de décrets, d'arrêtés ne font que mettre à mal les agents en dégradant leurs conditions de travail par des injonctions permanentes et les plongent dans une incertitude constante. Pour que le service public reste efficace, il faut de la stabilité !

La réforme des lycées professionnels et son lot de difficultés (comme la crainte de ne pas boucler le programme, avec des semaines de cours de moins alors que les dates d'épreuve approchent, tenaillent les collègues), le déploiement du logiciel Opale et la mise en place du Pacte (même s'il est souvent pris par des collègues pour des raisons financières) entraînent stress au travail, souffrances des collègues ainsi qu'une recrudescence certaine des risques psycho-sociaux, auxquels il convient de porter une attention particulière.

Alors que les **alertes se multiplient sur l'épuisement professionnel**, ces questions ne devraient pas être balayées d'un revers de la main.

Voici donc un panel non exhaustif des éléments que la CFDT Education dénonce et continuera de dénoncer ;

- 1) Le cadre de gestion des AED n'est qu'un rappel des textes qui réglementent le statut de ces personnels contractuels et la forme de ce texte permet des interprétations très différentes. La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques demande donc qu'un guide soit proposé en complément du cadre de gestion. Cela permettra de donner des repères de bonnes pratiques. Concernant l'enquête menée dans notre département, nous sommes contents de voir qu'il y a eu plus de réponses que l'an dernier (227) mais nous constatons que le nombre de réponses est égal à moins de 25 % du nombre d'AED dans notre département. Les réponses révèlent des difficultés dans le cadre des conditions de travail : les variations de température ayant un impact sur leur santé pour 74 %, des insultes subies par 47 % des répondants et une méconnaissance globale des acteurs et des outils de prévention. Et tout ceci avec une insatisfaction quant à la reconnaissance de leur métier (80%) alors que 57 % souhaitent solliciter un CDI. Tout ceci doit amener une prise en considération des difficultés ou méconnaissances citées

au niveau même de notre département.

2) L'absence de statut pour les AESH. Si la CDIisation a progressé et leur rémunération a évolué, elle ne permet pas d'obtenir un salaire décent, comme en atteste les dossiers présentés en Commission Départementale de l'Action Sociale. Et ceci alors même que l'accompagnement que les AESH assure est de plus en plus indispensable pour un grand nombre d'élèves. Nous le redisons : trop d'inclusion tue l'inclusion ! L'école inclusive sans moyens suffisants est inacceptable. La CFDT Education a toujours été favorable à l'inclusion mais nous ne pouvons qu'entendre nos collègues qui se plaignent, à juste raison, quand 5 élèves par classe de primaire relèvent de l'inclusion avec, souvent, des AESH en nombre insuffisant. Alors que dans le même temps, le recrutement des AESH était gelé car l'enveloppe budgétaire n'était pas allouée à la DSDEN des Yvelines.

3) Nous continuerons à déplorer l'absence d'un recrutement conséquent des professionnels de santé au travail qui soit à la hauteur des besoins.

Par ailleurs, les personnels n'ont qu'une visite médicale par carrière en moyenne, bien loin de la situation des entreprises privées, que nos locaux sont délabrés, que les problèmes de chauffage ou d'isolation thermique dans les établissements scolaires sont monnaie courante dans les Yvelines ! Quand il n'y a pas d'infiltrations d'eau ! Et oui, ce dernier point concerne plus particulièrement nos collectivités territoriales mais nous comptons sur vous pour faire passer le message.

Par contre, nous vous demandons de prendre en considération la demande de visite médicale des personnels. Et face à cette situation, la CFDT demande que soit interrogée la participation du médecin traitant à la médecine de prévention. Seul moyen d'assurer à chaque agent un réel suivi de sa santé au travail au cours de sa carrière.

4) Pour la CFDT, il est urgent que l'administration mène une véritable politique de protection des personnels et de prévention des risques psychosociaux. D'autant plus que nous constatons une augmentation alarmante des RPS : 531 fiches RSST dans notre département pour le bilan en date du 29 janvier 2025 dont 464 fiches relevant de risques psychosociaux (le dernier bilan date du 22 novembre 2024 avec 196 fiches SST car retard), soit 531 fiches en 2 mois, ou 1 mois et demi avec les vacances !

5) Pour la CFDT, le dysfonctionnement de l'application LSU est inacceptable. Alors que, dans le même temps, beaucoup de professeurs des écoles s'étaient organisés pour entrer ces données sur des temps où l'application n'était pas saturée de connexions ! Tout ce temps est perdu. **Pour certain.e.s, ce temps ils/elles l'ont passé le weekend, la nuit, au détriment du droit à déconnexion auquel a droit tout agent.** Est-ce à dire que les professeur.e.s des écoles sont corvéables à merci ? Pour notre organisation syndicale, c'est NON !

6) Nos visites syndicales d'EPLÉ montrent que beaucoup de collègues n'ont pas l'information sur l'emplacement du RSST... lorsqu'ils connaissent son existence ! Nous appelons de nos vœux la dématérialisation du RSST dans notre département et nous ne doutons pas que les collègues s'en saisissent ainsi plus facilement car combien vont se limiter à parler de leur situation vécue douloureusement à leurs collègues ou vont se replier sur eux-mêmes dans le pire des cas pour en arriver, finalement, au burn-out. Pression temporelle, surcharge de travail, manque d'autonomie, perte de sens du travail sont autant de causes de cet épuisement au travail qui touche encore plus de collègues de l'Education Nationale qu'il y a 2 ans et demi, date de l'enquête publiée par la Direction

de l'évaluation, de la prospective et de la performance au mois d'octobre 2022, le sentiment d'épuisement touchait alors 7,1 personnels du 1^{er} degré sur 10 et 6,6 personnels du 2nd degré sur 10. Nous ne doutons pas que ces chiffres sont en augmentation compte tenu des remontées de terrain qui nous sont faites.

- 7) L'augmentation importante des accidents au niveau national, **notamment en raison d'agressions**, est également très préoccupante. 79,68 % des accidents (de service, de travail ou de mission) et 78,8% des maladies professionnelles déclarés concernent des femmes alors qu'elles représentent 74 % de l'effectif total du ministère (ce sont des données issues de l'application ANAGRAM qui synthétise les statistiques des accidents de service, du travail et maladies professionnelles pour l'année 2023). Le bilan des fiches RSST de janvier 2025 suppose que cette augmentation est aussi effective dans notre département.
- 8) L'amiante **est le sujet prioritaire en matière de maladie professionnelle dans l'éducation nationale**. La situation est très grave pour les agents en raison d'une triple défaillance :
- absence de médecine de prévention, censée les informer et assurer leur suivi médical, y compris post professionnel (missions rappelées dans le guide ministériel pour les agents)
 - une procédure d'auto-diagnostic d'exposition à l'amiante par l'agent lui même qui n'est pas opérationnelle.
 - une double responsabilités et obligations entre collectivité propriétaires du bâti (commune, département, région,..) et employeur (éducation nationale) qui conduit à l'inertie.

À cela s'ajoute l'éclatement du bâti scolaire et le coût des travaux.

LA CFDT Education exige un plan d'action à la hauteur des enjeux sanitaires.

Vous le constatez, nos revendications sont nombreuses mais elles correspondent à des conditions de travail qui se sont détériorées et ça, la CFDT ne peut l'accepter.

Mesdames Hopkins et Chavigny pour la CFDT Education Formation Recherche Publiques