

Déclaration liminaire de Sud éducation Créteil

F3SCTA du 10 11 2025

Monsieur le Recteur,
Mesdames et Messieurs les membres de la F3SCTA

Un malaise grandissant est palpable dans l'Éducation nationale. Les politiques menées par les ministres successifs·ves et par les chef·fes de service conduisent à isoler les personnels de leurs collègues, à les culpabiliser, à leur faire perdre le sens qu'ils et elles trouvent au travail, à réduire leurs marges de manœuvre, à les charger de tâches qui ne sont pas leur cœur de métier, à les exposer à des relations hiérarchiques pressantes et pathogènes, à les obliger à rendre des arbitrages quotidiens et surtout à les rendre seul·es responsables des dysfonctionnements du système. Les personnels sur contrats précaires, de plus en plus nombreux·ses, sont les plus exposé·es.

La formation initiale et continue est très éloignée de la réalité du travail, sans possibilité de confronter les expériences entre pairs, les référentiels des métiers ne cessent de changer, les reconversions se font sans formation continue, la précarisation s'accélère... Les réformes délétères se succèdent à un rythme accéléré sans prendre en compte les effets sur les personnels, au mépris de la loi...

La souffrance au travail existe bel et bien, souterraine et culpabilisante. Elle est largement tue et peine à s'exprimer, même entre les murs des salles de pause des personnels. Elle touche l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, tous et toutes exposé·es à des conditions de travail pathogènes.

Lors des formations syndicales sur les conditions de travail proposées régulièrement par SUD éducation, auxquelles de plus en plus de collègues s'inscrivent, ils et elles peuvent témoigner : de l'intensification du travail, des tensions, du manque d'autonomie et de marge de manœuvre, des conflits éthiques, de la difficulté de bien faire son travail, de la précarité, du manque de soutien, du dénigrement, de leur besoin de collectif.

Les dégâts des violences managériales sont de plus en plus visibles. Le ministère fait semblant de s'en préoccuper, notamment via la « QVCT » (qualité de vie et des conditions de travail). En réalité, cette notion a pour fonction d'inverser l'effet et la cause, en faisant croire

que c'est le travailleur ou la travailleuse qui est fautif·ve. Par ses fragilités préexistantes, il·elle ne serait pas capable de résister, et ce serait à lui·elle de s'adapter aux changements de l'organisation du travail.

On va donc l'aider, plus ou moins : accompagnement psychologique, formations de développement personnel, de gestion de « son » stress... Les souffrances individuelles sont en partie prises en charge, mais on ne va jamais questionner les organisations de travail elles-mêmes, qui sont pourtant les véritables causes des souffrances ! Pour améliorer la « qualité de vie au travail », c'est le travail et son organisation qu'il faut améliorer !

Du côté du code du travail, l'article L4121-1 prévoit que « **L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** » Nous le constatons au quotidien, les mesures nécessaires sont très rarement prises en ce qui concerne les Risques Psycho Sociaux.

Dans le « Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique » de 2014, vers lequel renvoie le guide des « Dispositifs relatifs à la prévention des risques professionnels 2025 2026 de l'académie de Créteil », il est indiqué que : « on parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population de travailleurs présente. L'enjeu n'est plus de savoir quelle est la part qui revient à la vie personnelle ou à l'individu. Il est de prendre conscience des conséquences possibles sur la santé physique, mentale, sociale des configurations professionnelles existantes ou projetées. La notion de contraintes psychologiques et organisationnelles est parfois préférée à celle de risques psycho- sociaux, afin de mettre plus explicitement l'accent sur les facteurs en cause, en soulignant l'importance des aspects organisationnels. »

Les personnels de l'Éducation subissent déjà depuis quelques années les méfaits des techniques de management qu'ont déjà éprouvé le privé et les autres fonctions publiques : évaluations d'établissements, pédagogie de projets, pressions hiérarchiques, valorisation de la performance par les primes, rémunération au mérite, multiplication des injonctions contradictoires, augmentation des réunions imposées, délégation de l'autorité des IEN aux directeur-ices d'écoles, accroissement des postes à profil nécessitant des entretiens individuels...

Les personnels sont devenus peu à peu *des ressources humaines*. Ce vocabulaire n'est pas anodin. Il dépersonnalise les agents en faisant de ces travailleur-euses des ressources qui peuvent être utilisées, déplacées, mobilisées, inter-changées ou remplacées pour atteindre des objectifs. C'est ainsi que l'on a vu apparaître des DRH et des RH de proximité dans toutes les académies. En parallèle, les instances paritaires traitant des mutations et des changements de postes des agents au sein desquelles siégeaient les représentant-es syndicaux-ales ont disparu, laissant ainsi l'académie et le rectorat œuvrer à leur guise en toute opacité.

La souffrance au travail devient endémique. Quelques exemples de ces derniers jours :

- au collège Barbusse à Alfortville, l'ensemble des collègues AESH a été informé le mercredi 15 octobre par mail d'un changement total de planning après les vacances d'octobre, sans aucun échange préalable. Sans signature de nouveaux emplois du temps. Ce changement va modifier les jours et horaires de travail de nos collègues, parmi les plus précaires et dévalorisé.es de l'éducation nationale.

- au lycée Chérioux de Vitry sur Seine, il existe 2 postes d'adjoint.es au directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques. L'un des 2 adjoints est référent numérique de l'établissement. Ce qui l'occupe très largement. La charge de travail repose donc uniquement sur l'autre adjointe. Qui se retrouve mise au défi de remplir seule une mission prévue pour 2.

Nous pourrions multiplier les exemples : l'organisation du travail crée en bien des endroits de l'académie de Créteil de la souffrance.

L'article 4121-2 du Code du travail prévoit que « **L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement de principes généraux de prévention** ».

Monsieur le Recteur, quand l'académie de Créteil se dotera t elle d'un réel outil de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) ? Sud éducation Créteil réclame la conception par la F3SCTA. d'un véritable outil de prévention, qui pourrait s'inspirer de l'outil « Faire le point RPS » conçu par l'INRS. Ce questionnaire permet d'identifier les facteurs de risques psychosociaux (RPS) et aide à intégrer les RPS au DUERP, comme l'impose la réglementation. En outre, il fournit des indications et des pistes pour faciliter l'élaboration d'un plan d'action. Son utilisation implique une participation des salariés pour qu'iel.les parlent du contenu de leur activité, de leur métier et du terrain. Cet outil a été conçu pour être utilisé de manière autonome par une structure qui ne se trouve pas dans une situation de dialogue social dégradé.

Nous vous le redisons Monsieur le Recteur , nous ne voulons pas perdre notre vie à la gagner.