

Réunion de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CSA académique de Lyon

Mercredi 24 février 2026 de 9h à 12h

Etaient présents :

- Les représentants du personnel membres de la FSSSCT A :
 - M. Jérôme DERANCOURT, Lycée Camus-Sermenaz, Rillieux-la-Pape (FSU)
 - Mme Séverine BRELOT, Lycée professionnel Alexandre Bérard, Ambérieu en Bugey (FSU)
 - M. Julien GIRAUD, Collège Lacassagne, Lyon (FSU)
 - M. Christophe DEVAUX, Lycée Gabriel Voisin (FSU)
 - M. David MAYET, Ecole primaire Léon Jouhaux (FSU)
 - Mme Lilas BIGRET-COMBES, Collège Jean Macé (FSU)
 - Mme Karen ANSBERQUE, Ecole Louis Parant (UNSA)
 - M. Marc LARCON, Lycée professionnel Louis Labé, Lyon (FO)
 - M. Frédéric ARSANE, Ecole maternelle Anatole France (FO)
 - M. Vincent NODIN, Collège du Pilat (CGT)
 - Mme Prune AUDIFFREN, Collège Elie Vignal (CGT)
 - Mme Ghislaine CHERBLANC, Ecole Claudius Fournion (CFDT- Education formation recherches publiques)
- Les représentants de l'administration :
 - M. Olivier CURNELLE, secrétaire général de l'académie de Lyon
 - Mme Stéphanie DE SAINT JEAN, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines
 - Mme Stéphanie COLLAUDIN, Conseillère de Prévention Académique
 - Mme Livia DONIL, Chargée de mission égalité filles-garçons et égalité femmes-hommes
 - M. Pascal PERRIER, inspecteur santé et sécurité au travail
 - M. Maxime CHETOT, conseiller de prévention du Rhône
 - M. Tony PRUD'HON, conseiller technique académique service social
 - Mme Françoise IMLER-WEBER, médecin conseiller technique académique
 - Madame Léa KERHOUSSE, SIASEPP
 -

Rappel de l'ordre du jour prévu :

1. Bilan 2025 du plan académique d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2027
2. Présentation de la lettre de mission de la référente académique égalité
3. Validation du PV du 24/09/25
4. Validation du rapport du collège Lacassagne
5. Visite d'une école dans la Loire
6. Formation des membres
7. Questions diverses

M. Curnelle remercie l'ensemble des membres de l'instance et invite les organisations syndicales à lire leurs déclarations liminaires.

Déclarations liminaires : (FSU, FO, UNSA, CGT en annexe)

M. Curnelle demande aux membres de bien vouloir transmettre leurs déclarations à l'administration.

M. Curnelle indique qu'il ne fera pas de commentaires sur les considérations d'ordre nationale sur les mesures de rentrée car cela ne dépend pas de cette instance mais du CSA.

Il ajoute que l'administration est particulièrement sensible à la protection des personnels, il précise que toutes les demandes de protection fonctionnelle sont visées par lui. Il est donc vigilant sur deux points ; tout d'abord, un délai de réponse court. Il ajoute que les personnels peuvent bénéficier d'une protection fonctionnelle directement décidée par l'administration et ce, avant même que l'agent la demande. Les refus sont dû à des raisons strictement réglementaires, notamment lorsque les demandes de protection ne correspondent pas aux critères d'attribution, par exemple lorsque l'auteur n'est pas identifié.

Ensuite, il précise que la demande de protection fonctionnelle ne peut pas être faite par téléphone, qu'il est nécessaire de transmettre par écrit en passant au préalable par la voie hiérarchique sauf si la voie hiérarchique est elle-même mise en cause. Cette procédure est organisée en lien avec le service de défense et de sécurité académique.

Il rappelle la procédure : Transmission par la voie hiérarchique, puis au cabinet, puis au service juridique, puis au service des ressources humaines et enfin, au secrétaire général de l'académie.

Il ajoute que lorsqu'il y a des faits de violences, de discriminations, l'administration doit pouvoir en être informée car il demeure encore des situations où l'administration est informée trop tardivement.

Mme Audiffren demande si un mail ou un courrier avec le supérieur hiérarchique en copie peut être pris en compte par l'administration.

M. Curnelle répond qu'en cas d'urgence, il est possible de s'adresser directement par courrier ou mail à Mme la rectrice mais il faut que le supérieur hiérarchique soit en copie de la procédure. Il précise que si c'est le supérieur hiérarchique qui est mis en cause, alors ce sera le n+2 qui traitera la procédure.

Il ajoute que la hiérarchie ne doit pas filtrer les demandes, elle émet simplement un avis et doit directement transmettre les demandes.

Il continue en expliquant qu'un chantier a été entrepris avec Mme la rectrice, sur l'élaboration de courriers envoyés aux familles et aux personnels des différents services de l'administration afin de vérifier l'aspect « bienveillant » et courtois des échanges et des réponses apportées. Cette demande émane du Ministère.

Il ajoute qu'il est important que les agents aient le sentiment que leur administration leur réponde de manière respectable.

Mme De Saint Jean informe qu'une nouvelle secrétaire de séance est présente, Mme Boufeneghour Emma, qui réalisera le Procès-verbal de l'instance.

1. Bilan 2025 du plan académique d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2027

Mme Donil explique qu'il s'agit du premier bilan du plan académique d'action 2025-2027. Elle ajoute que Mme Kerhousse est présente à cette instance car elle est son interlocutrice pour les données statistiques qui sont présentes dans le plan.

Elle présente ensuite la forme du bilan, et précise qu'il y a un code couleur pour cette année. Un nouvel Item a été ajouté (en orange clair). Sur le contenu du bilan, il contient toutes les mesures et les actions du plan académique d'action y compris, celles qui ne concernent pas l'année 2025.

Elle précise que certaines actions et mesures de 2026 et 2027 ont déjà été soit réalisées, soit partiellement réalisées.

Pour l'année 2025, 25 actions devaient être réalisées : 19 actions ont été réalisées, 3 actions sont partiellement réalisées ou en cours de réalisation. Enfin, 3 n'ont pas pu être réalisées. Il y a notamment la mesure sur l'axe 6 (sexuer les données relatives à la santé au niveau académique) car il y a eu un problème de requêtage de ces données. Ensuite, il y a 2 mesures dans l'axe 7 « communication » dont une qui correspond à l'intégration de la dimension de l'égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques. Cette mesure n'a pas pu être réalisée pour la rentrée 2025.

Elle explique qu'elle a pris attache avec le service communication pour le faire pour la rentrée 2026.

Pour l'autre mesure, il s'agissait de mettre à disposition des agents ou agents un module de sensibilisation. Ces modules de sensibilisation ont été insérés dans la prochaine lettre d'information de l'académie.

Mme Bigret-Combes relève qu'il est écrit qu'il est prévu de former 90% de personnels encadrants d'ici 2027, et demande si la formation est en cours.

Mme Donil répond que oui et qu'elle se mettra en lien avec l'EAFC dès mars.

Mme Bigret-Combes indique que sur les statistiques, seulement les temps partiels sur autorisation sont notés et demande les statistiques pour les temps partiels de droit (enfants de moins de 3 ans), ainsi que les temps partiels pour les aidants.

Mme Donil répond qu'elle fera un point avec Mme Kerhousse.

Mme De Saint Jean ajoute que si les typologies sont prévues dans les SIRH, il sera possible de sortir les chiffres. La différenciation entre les temps partiels de droit ou sur autorisation pourra se faire. En revanche concernant les congés aidants, cela sera plus complexe.

Mme Bigret-Combes ajoute qu'il s'agit du congé pour donner des soins à un parent, un enfant, un conjoint malade.

Mme De Saint Jean répond que ce motif est bien prévu dans le SIRH, qu'il serait donc possible d'extraire les chiffres.

Mme Bigret-Combes évoque le cas des femmes enceintes qui passent des concours en visioconférence. Elle a noté qu'il y avait très peu de demandes formulées à l'administration. Elle demande si cette solution est valable uniquement pour les concours académiques et si cette option est proposée systématiquement.

Mme Donil répond qu'elle demandera à la DEC pour savoir si ces informations sont diffusées en amont.

Mme Bigret-Combes ajoute qu'il y a des historiques de refus et complète en expliquant qu'il existe des épreuves où cela n'est pas possible.

Mme De Saint-Jean répond que certaines candidates préfèrent être en présentiel plutôt qu'en visioconférence.

Mme Bigret-Combes estime qu'avec le nombre indiqué, à savoir zéro demande, cela signifie que l'information n'est pas passée.

M. Curnelle explique que pour les écrits, c'est l'académie qui gère mais pour les oraux, ce n'est pas systématiquement le cas.

Mme De Saint-Jean complète que cela dépend du type de concours.

M. Curnelle ajoute que pour ceux qui sont organisés par l'académie, l'information pourra être transmise. Mais pour les autres concours, cela relève du ressort de la DGRH de demander aux chefs de centres de concours des oraux, de faire passer ces informations.

Mme De Saint-Jean répond que c'est un point qui est dans le plan national et que normalement toutes les académies et la DGRH doivent l'appliquer.

M. Giraud cite l'exemple du concours de professeur des écoles que l'académie gère.

M. Derancourt demande si l'information est passée pour la session 2026 des concours organisés par l'académie.

Mme De Saint-Jean répond qu'un point sera fait avec la DEC.

M. Curnelle répond par l'affirmative, et indique que les concours organisés par l'administration, la consigne a été transmise.

Mme Audiffren indique que le plan est ambitieux, son syndicat demande qu'il y ait un échéancier avec les prévisions des mesures et un échéancier avec le nombre de points en FSSSCT. Cela permettrait d'éviter d'arriver à la fin du plan avec des mesures partiellement réalisées ou non réalisées sans avoir le temps de le voir en amont.

Une autre demande n'a pas pu être traduite dans le plan était de s'assurer que les différents services administratifs qui seraient chargés des statistiques soient dotés en quotités pour avoir des renforts de travail suffisant afin de quantifier leur charge de travail supplémentaire.

Elle se félicite du fait que dans la lettre de cadrage de la référente égalité il est bien mentionné le terme « formation » et pas seulement « sensibilisation ».

Elle renouvelle la demande d'avoir un regard sur la mise en place des formations, leurs contenus et les grands intitulés produits par l'EAFC. Elle ajoute que les organisations syndicales pourraient également avoir des suggestions à soumettre

Elle félicite le travail rigoureux de Mme Donil et la remercie pour les comptes rendus très précis à chaque étape de l'élaboration du plan.

Mme Audiffren évoque l'inquiétude du manque de quotité supplémentaire pour la référente égalité de l'académie. Elle réitère la demande d'avoir une quotité dédiée pour la référente égalité et se pose la question de la charge de travail de Mme Donil, s'il s'agit bien de 50%.

Elle ajoute en faisant référence au plan, notamment sur le point « l'articulation vie personnelle vie professionnelle » destiné à l'ensemble des personnels de l'administration mais qui est très féminisée dans les métiers administratifs. Elle réitère la demande qu'une réflexion soit portée sur les demandes de télétravail pour les agents administratifs en EPLE afin d'améliorer leur organisation.

M. Curnelle répond que sur le sujet du télétravail pour les agents en EPLE, ce n'est pas de la compétence de l'académie mais du chef d'établissement. Une CAPA a déjà été faite à ce sujet avec un recours mais elle s'est prononcée incompétente. D'un point de vue académique, il y a une responsabilité sur deux points techniques ; le travail sur la protection des données et la possibilité d'accéder, quand le télétravail, est autorisé d'utiliser les outils sécurisés depuis son domicile, travaux menés par la DRASI et les collectivités territoriales ; l'autre point est l'attribution de 2,50€ pour les agents quand les autorisations sont données. Il rappelle que juridiquement, la responsabilité incombe strictement au chef d'établissement.

Mme Audiffren répond qu'au vu de la réponse, il n'est plus utile de faire des plans incitant les chefs d'établissement à donner autant d'IMP ou heures supplémentaires à des personnels masculins que féminins.

M. Curnelle est d'accord mais il s'exprimait sur la responsabilité décisionnelle. Il ajoute que c'est le rôle de l'administration d'inciter, d'informer et d'accompagner les chefs d'établissement notamment via la GAPD. Mais l'octroi du télétravail est décidé par le chef d'établissement.

Mme Audiffren est satisfaite que la notion d'incitation soit prise en compte et appliquée.

Mme Cherblanc demande une précision technique sur la correspondance des 2.50€, s'il s'agit bien du forfait télétravail pour la fonction publique.

M. Curnelle répond que oui, qu'il s'agit de la Convention interministérielle signée en décembre 2023.

Il ajoute que les chefs d'établissement doivent informer l'administration pour que ce montant soit versé aux agents concernés. Il précise que l'administration n'a pas demandé à avoir de relevés journaliers mais qu'il s'agit d'un forfait.

M. Derancourt évoque 3 points :

- Sur la publicité du plan auprès des encadrants qui n'a été que partiellement réalisé car le plan a été voté seulement en septembre. Etant actuellement en période de mouvement des personnels, il propose de faire une lettre d'information auprès des chefs de service pour les inciter à respecter un certain équilibre salarial sur les indemnités lorsqu'ils établiront les services des personnels sous leur responsabilité.
- Sur la quotité de Mme Donil, cela correspond à une préconisation ministérielle qui est une minimale de 50%. Il demande si cette quotité n'est pas à revoir pour le cas de Mme Donil
- Il demande des explications sur le problème de requêtage pour établir certaines statistiques notamment sur les AESH, et des explications sur la complexité du requêtage.

Mme De Saint Jean répond que de manière globale pour tous les personnels, les systèmes d'informations RH diffèrent pour certaines populations notamment les contractuels, les SIRH sont moins adaptés. L'administration œuvre pour développer les SIRH de ces populations.

Mme De Saint Jean ajoute que les services informatiques essayent d'anticiper pour avoir les données nécessaires pour préparer des tableaux Excel et pour pouvoir les transmettre. Elle précise qu'il faut pouvoir identifier les données nécessaires en amont.

Mme De Saint Jean complète sur les moyens octroyés à la quotité de travail de Mme Donil. Elle explique que d'autres services sont en appui et la remercie pour son implication.

Mme Audiffren demande s'il est possible d'avoir un échéancier sur les statistiques.

Mme Kérhousse répond que du moment où elle a les données, le traitement des données n'est pas très long.

M. Curnelle remercie également l'ensemble du travail fait collectivement.

Mme Kérhousse quitte l'instance à 10h07.

2. Présentation de la lettre de mission de la référente académique égalité

Mme De Saint Jean explique que la lettre de mission reprend le modèle du ministère. Elle excuse l'absence de Mme Vial, référente académique égalité.

Elle rappelle qu'il y a des référentes départementales qui sont soit des DASEN adjointes (Loire et Ain) soit des IEN (Rhône) :

Pour le département de l'Ain, il s'agit de Mme Martine Petit ; pour le département du Rhône, il s'agit de Mme Noellie Goulefer ; pour le département de la Loire, il s'agit de Mme Bolusset-Gérenton Carole.

Mme Audiffren demande s'il y a les coordonnées des référentes académiques et départementales sur le site internet avec des adresses mails dédiées.

Mme Donil répond que sur le site du Ministère, il y a bien les noms de la référente académique, d'elle-même et des référentes départementales.

Elle a également fait un mail à la DGRH pour pouvoir mettre à jour sur les référentes départementales.

M. Derancourt demande où cela se trouve sur le site académique.

Mme Donil répond qu'il n'y a pas de page dédiée à l'égalité professionnelle.

M. Derancourt répond que le nom des personnes pourrait figurer dans l'organigramme.

M. Curnelle explique qu'il n'est pas possible de tout écrire sur l'organigramme mais qu'il y a un annuaire électronique où tout est référencé.

Mme Audiffren ajoute que ces agents sont dans l'organigramme mais leurs missions à ce sujet ne sont pas mentionnées.

Mme De Saint Jean explique que de nombreuses personnes qui figurent sur l'organigramme ont plusieurs missions et qu'il est difficile de toutes les mentionner.

Mme Audiffren fait la remarque que de nombreux agents les interpellent pour avoir les coordonnées et qu'elles ne sont pas faciles à trouver.

M. Curnelle est d'accord sur la mise en place d'une rubrique dédiée afin d'indiquer les références de chacun et qu'il verra avec le service de la communication.

Mme De Saint-Jean ajoute qu'il faudrait faire apparaître au moins le nom des référentes sur le dispositif « osons parler ».

M. Derancourt propose de remettre à jour la page des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail et en profiter pour intégrer les référents par exemple.

Mme Collaudin précise qu'elle a déjà commencé le travail d'actualisation et de tri avec les PV mis à jour.

Mme Audiffren remercie pour les PV mis à jour.

M. Curnelle précise que le service communication est au complet depuis un mois, avec une personne dédiée à la communication interne.

Mme Donil quitte l'instance à 10h15.

3. Validation du PV du 24 septembre 2025

M. Curnelle soumet le PV au vote.

La CFDT s'abstient, FO, UNSA Education, FSU, CGT votent pour.

4. Validation du rapport de la visite du collège Lacassagne

Mme De Saint Jean explique qu'il s'agit d'une visite qui a eu lieu fin 2025.

Mme Vial et Mme Collaudin étaient présentes lors de la délégation de cette visite.

M. Derancourt précise que ce fut l'objet d'un important travail. Il remercie toutes les personnes qui ont travaillé sur ce rapport. Il a noté page 11 il manque un « e » à « assistante ».

Il indique que ce rapport doit absolument être diffusé rapidement au chef d'établissement et aux personnels qui ont des attentes particulièrement importantes.

Mme De Saint Jean répond que la procédure va être respectée par rapport au calendrier, ensuite il sera transmis au chef d'établissement en lui indiquant qu'il doit le partager avec son établissement.

Mme Collaudin précise qu'il avait été convenu pendant le GT, de prévenir M. Derancourt, secrétaire de l'instance, au moment où le rapport sera transmis au chef d'établissement.

Mme Bigret-combes rappelle qu'il faut mentionner dans le mail que le chef d'établissement doit diffuser le rapport.

Mme De Saint Jean cite « *l'administration rappellera au chef d'établissement qu'il doit assurer un retour à tous les personnels de l'établissement* ».

Elle ajoute que le chef d'établissement n'a pas l'obligation de transmettre le compte rendu tel quel mais il doit faire un retour aux personnels.

Il arrive que l'administration soit interrogée par les chefs d'établissement afin de savoir si les rapports peuvent être communiqués tels quels.

Mme Brelot demande si lorsque cette question est posée si l'administration répond favorablement à la demande.

Mme De Saint Jean répond que oui. La phrase sera très clairement indiquée dans le mail.

Mme Brelot précise que les retours ne doivent pas être choisis de manière arrangeante.

Mme De Saint Jean indique que le secrétaire de la FSSSCT s'assure également qu'il y ait un retour.

Elle précise que cela peut être aussi fait durant la visite, d'indiquer aux chefs d'établissement ou de service qu'ils devront assurer le retour et aux personnels.

Elle ajoute que c'est aussi à l'administration de le produire dans les temps attendus.

Cette problématique est particulièrement récurrente dans le département de la Loire.

Mme Ansberque avait évoqué ce sujet durant le GT, notamment pour le département de la Loire.

La fédération de l'UNSA Education souhaiterait poser un avis.

Avis de la FSSSCT académique de Lyon relatif à la communication des comptes rendus de visites d'établissement à l'ensemble des personnels

La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) académique de Lyon rappelle que les visites d'établissements qu'elle réalise s'inscrivent dans le cadre de ses missions réglementaires de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de protection de la santé physique et mentale des personnels.

La FSSSCT académique de Lyon rappelle que l'information des personnels sur les constats, analyses et préconisations issus des visites constitue un levier essentiel de prévention, pleinement intégré aux obligations de l'employeur public.

Avis

La FSSCT académique de Lyon considère que :

- Les personnels, premiers concernés par les situations observées et les risques identifiés, doivent pouvoir accéder aux conclusions et préconisations issues des visites ;
- Les éventuelles réserves invoquées par l'administration peuvent être levées par une **anonymisation stricte des données nominatives et des situations individuelles**, sans remise en cause du principe de diffusion.

En conséquence, la FSSCT académique de Lyon **réitère sa demande de communication systématique des comptes rendus de visites d'établissement à l'ensemble des personnels des établissements concernés**, par des moyens de diffusions adaptés (messagerie professionnelle, affichage, ENT ou autres supports internes).

M. Curnelle répond qu'il peut être soumis au vote mais il rappelle que ce qui est obligatoire, c'est la transmission du compte-rendu à son équipe et non la transmission du document en tant que tel.

Mme De Saint Jean ajoute que c'est le chef du service ou d'établissement qui choisit la forme de cette transmission.

M. Curnelle ajoute que les représentants des personnels de direction pour les trois syndicats sont très clairs, dans le cadre de l'autonomie de l'établissement ; il appartient au chef d'établissement de communiquer selon sa propre décision. Mme la Rectrice ou le DASEN ne peuvent pas obliger à transmettre le document tel qu'il existe réglementairement. Il est cependant possible de vérifier qu'il a bien transmis le document car c'est une obligation.

Mme Audiffren demande si le secrétaire de FSSCT peut transmettre le rapport aux agents qui le souhaiteraient.

M. Curnelle répond que cette demande devra être vérifiée.

Mme De Saint Jean ajoute que ce rapport va être voté puis va faire partie du document du PV. Et en fonction de la règle de publicité de la FSSCT, il en fait partie.

M. Curnelle rappelle que le principe général pour toutes les instances est la manière de communiquer les PV du CSA académique. Pour le CSA, il y a l'obligation de transmettre les PV mais il n'y a pas de publicité à en faire, ils ne sont pas diffusables au-delà des membres. Le ministère a demandé les années précédentes de retirer les PV du CSA mis sur le site académique. Par extension, il s'agit de la même règle pour les documents de la FSSCT.

M. Curnelle ajoute qu'il faut vérifier si dans la coutume ce qui a été fait ou non.

Mme De Saint Jean fait la différence entre l'envoi direct d'un document et d'informer les personnels que les documents se trouvent sur la liste. Il ne s'agit pas de la même démarche.

Mme Ansberque précise bien dans son avis la mention d'anonymat.

Mme Audiffren demande à M. Curnelle si la diffusion du compte rendu est interdite aux agents qui le demanderaient au niveau juridique.

M. Curnel e pense que non et va demander au service juridique de lui confirmer.

Mme De Saint-Jean rappelle que le destinataire du compte rendu est le chef d'établissement.

M. Larcon explique qu'il a été dit précédemment qu'il y avait obligation de le transmettre.

Mme De Saint-Jean rappelle que lorsqu'il fera son retour, il peut y avoir des agents qui demande le compte rendu. Cependant l'administration ne l'oblige pas à le transmettre.

M. Curnel e soumet l'avis au vote. Il est adopté à l'unanimité.
(5 membres de la FSU ; 1 CFTD ; 1 CGT, 2 FO ; 1 UNSA)

Mme Audiffren explique qu'il s'agit de sa première visite, elle souhaite apporter des remarques.

Le retour a été fait très tardivement, avec un contexte particulier en fin d'année scolaire, Mme Collaudin venait d'arriver. Il serait pertinent de préparer en amont un échéancier des GT et des visites.

Au niveau technique, elle a trouvé aidant et fonctionnel le cloud sécurisé pour échanger sur les remontées d'entretien et les préconisations.

Sur les préconisations, il a été beaucoup évoqué avec Mme Vial, l'élaboration de préconisations qui diffère d'un compte rendu. Les comptes rendus sont longs à faire. Cela n'est pas pertinent de simplement redire aux personnels ce qu'ils vivent sans proposer des solutions, des pistes d'améliorations en commun.

Elle propose de trouver une conception commune de ce qui doit être travaillé dans les GT.

Elle regrette que la réflexion pour les préconisations ait été faite de façon individuelle.

Elle demande quels pourraient être les moyens accordés au compte rendu et aux préconisations.

Mme De Saint-Jean évoque les pages 16,17,18,19 « conclusions et préconisations ».

M. Derancourt explique que le travail des préconisations a été réalisé après le GT avec Mme Audiffren notamment. Durant le GT, les préconisations ont été rédigés après le GT à travers un document partagé sans échanges collectifs direct notamment avec les personnels médicaux sociaux présents.

Mme Audiffren ajoute qu'il y a eu l'échange mais le temps a été alloué au compte rendu, plus sur la forme et non sur les préconisations.

Mme De Saint Jean demande si la volonté est que lors du GT, l'administration arrive avec un produit fini et que la discussion se porte sur les préconisations.

Elle ajoute que cela multiplie les GT et la charge de travail.

Elle propose qu'il sera donc présenté quelque chose d'assez abouti en terme de compte rendu et plus de temps sera garder sur les préconisations. Cependant, elle ne peut pas s'engager à organiser plus de GT.

M. Derancourt précise qu'il s'agit plus de l'organisation du temps sur ces GT. Le document partagé a bien aidé. Il ajoute que le GT devrait être orienté uniquement sur les préconisations.

Mme Ansberque ajoute que le document partagé mis en place par Mme Collaudin est appréciable.

Mme Audiffren demande si ce qui doit être fait en GT en aval d'une visite en présence des personnes ayant participées à cette visite, est bien de réfléchir de façon commune et partagée à des préconisations.

Mme De Saint Jean répond que le but est d'avoir un produit fini comme celui-ci, à partager en FSSSCT et à envoyer au chef d'établissement qui doit en faire un retour.

Mme Audiffren explique que le travail a été fait sur le cloud, mais qu'aucune préconisation n'a été faite en GT. Elle demande à ce que dorénavant, les GT post-visites soient uniquement orientés sur les préconisations.

M. Perrier quitte l'instance à 10h45.

Mme De Saint Jean ajoute qu'on lui avait formulé auparavant, la demande de passer plus de temps sur la forme du compte rendu.

Mme Audiffren ajoute que le terme « compte rendu » n'est peut-être pas si clair. Le constat pourrait être pré travaillé en amont du GT.

Elle fait ensuite une réflexion sur comment s'articule la visite, le travail, les priorités des FSSSCT départementales et académiques. Il avait été évoqué avec les instances syndicales au niveau académique, des problématiques qui peuvent être transférables.

Elle précise que pour le rapport de Lacassagne, ce qui était intéressant était de travailler sur le fait qu'il s'agissait d'un établissement et d'une équipe qui avait fait l'objet d'une enquête administrative. Elle propose de faire un suivi après les rapports de visite. Elle propose également de réfléchir avec des partenariats internes ou externes à des situations particulières avec des médiations neutres et externes pour dialoguer.

Mme De Saint Jean répond que c'est le travail de la FSSSCT au-delà d'une visite pour une situation précise. Il faut que les programmes de visites soient complémentaires entre FSSSCT.

Mme De Saint-Jean soumet le rapport au vote.

La CFDT s'abstient, FO, UNSA Education, FSU, CGT votent pour.

5. Visite d'une école dans la Loire

Mme De Saint Jean rappelle qu'il a été évoqué lors du GT une visite dans la Loire concernant les écoles touchées par les inondations d'octobre 2024.

Mme Collaudin explique qu'une date avait été proposés en GT pour l'école Verlaine à Saint Chamond le lundi, mardi ou jeudi de la dernière semaine d'avril.

Elle va prendre contact avec la Loire et avec le ou la directeur/directrice d'école une fois que le choix de l'école sera validé.

Mme De Saint Jean récapitule les dates proposées : le 27 avril, le 28 ou le 30 avril.

Elle demande les noms des membres des délégations : Mme Ansberque pour l'UNSA ; Mme Cherblanc ou Mme Mure pour la CFDT ; FO sera en congrès syndical sur cette semaine ; M. Nodin pour la CGT ; M. Mayet, M. Derancourt pour la FSU.

Mme Ansberque évoque une préférence pour le mardi ou le jeudi.

Mme De Saint Jean acte la visite et indique qu'un retour sera rapidement fait pour la date.

6. Formation des membres

Mme Collaudin explique qu'elle a le devis signé par l'INTEFP.

Elle va prendre contact avec l'INTEFP afin de planifier les dates de session.

Elle indique que des options avaient déjà été posées avec l'organisme de formation. Les dates seront rapidement transmises car règlementairement, les convocations doivent être envoyées 30 jours avant.

La date du 26 mars a été proposée pour la formation plénière.

7. Questions diverses

- **Problématique dans la Loire sur la diffusion des rapports de visite par les chefs d'établissement**

Mme De Saint Jean explique que ce point a déjà été abordé.

- **Dans la Loire, la réponse à un signalement SST inadaptée**

Mme Ansberque évoque la réponse d'un chef d'établissement sur un enseignant, dans deux fiches SST ou la réponse, il était marqué quelque chose comme « aller se faire soigner ».

Selon elle, la réponse est très inappropriée.

Elle souhaiterait que l'administration rappelle le protocole de réponses aux chefs d'établissement et aux chefs de service.

Il est important que dans les réponses, ce type de propos ne soit pas tenus.

Mme De Saint Jean répond que le chef d'établissement a écrit « qu'il semblait fragilisé, qu'il lui est conseillé de se rapprocher de son médecin et éventuellement, de demander une aide psychologique » et « a besoin d'une aide psychologique ».

Elle ajoute que les qualifications « psychologique » et « médicalement » pourraient être retirées.

Elle ajoute que les réponses du chef d'établissement sur l'accompagnement et la prise de contact avec les services d'accompagnement sont appropriées mais il ne faudrait pas les nommer.

Mme Ansberque répond que l'enseignant qui a reçu cette réponse a été d'autant plus affecté.

Mme De Saint Jean explique que l'expression « se faire soigner » est connotée très négativement, au sein de l'administration, il est écrit pour certaines situations : « cette situation relève du soin ».

Mme Brelot ajoute que ce type de problème peut aussi relever d'un problème structurel d'organisation dans l'établissement.

Elle ajoute que cette réponse est souvent générative et générée dès lors qu'une personne signifie un problème type maltraitance ou ressenti compliqué dans l'établissement.

Mme De Saint-Jean fait référence aux déclarations liminaires et ajoute que lorsque la sécurité d'une personne est atteinte ; il y a différentes manières d'accompagner le personnel. L'employeur doit proposer tous les leviers d'accompagnement. L'agent peut également déterminer de quel accompagnement il a besoin.

M. Curnelle relit le signalement. Il précise que la réponse apportée est un conseil.

Mme Audiffren répond que le problème n'est pas qu'un chef d'établissement ou de service conseille à un personnel qui vient de subir quelque chose, de se rapprocher s'il le souhaite, des services d'accompagnement proposés par l'employeur. Cependant, il précise, dans un document adressé aux personnels et lisibles par l'ensemble des personnels que lui-même l'a trouvé fragilisé. Cela devient une diffusion d'information qui est à la fois une appréciation personnelle qui peut nuire à l'agent.

M. Curnelle répond qu'il ne partage pas ce point de vue. Le chef d'établissement a écrit « semble fragilisé », il porte un premier jugement et il conseille.

La communication aux autres membres de l'équipe pédagogique est une autre problématique. Il est d'accord sur cette problématique de diffusion.

Il ajoute que l'appréciation personnelle d'un responsable est légitime, cependant il y a eu une maladresse du chef d'établissement de le communiquer à d'autres.

Mme De Saint Jean ajoute que de nombreux chefs d'établissement ou de service appellent la CPA pour avoir des conseils sur la manière de rédiger des réponses.

L'administration conseille toujours de rester sur des propos factuels.

Mme Ansberque explique que la demande des organisations syndicales est la mise en place d'un protocole avec des phrases types.

Mme De Saint Jean précise qu'il s'agit de la responsabilité du chef d'établissement, l'administration ne peut pas rédiger la réponse à sa place. Ils peuvent être conseillés, l'administration peut « caviarder » lorsqu'il y a une atteinte.

M. Curnelle explique que régulièrement les chefs d'établissement estiment qu'ils écrivent à destination de l'administration et non à destination de leurs personnels. Il réaffirme qu'il s'agit d'une maladresse de ce point de vue.

Mme Bigret-combes demande s'il est possible de rappeler ces instructions. Il y a souvent des noms propres dans les réponses.

M. Curnelle propose, y compris en GAPD, de réexpliquer aux chefs d'établissement qu'ils doivent dépersonnaliser les réponses en évoquant plutôt les procédures mises en place pour éviter ce type de maladresse.

Il conclut, qu'en effet, il est nécessaire de rappeler ces procédures.

- **Situation du Lycée Simone Weil (St Priest-en-Jarez) dans la Loire**

M. Derancourt explique qu'il y a toujours des problèmes. Il y a eu un relevé de conclusions de la FSSSCT départementale le 17 janvier 2025 qui semble être resté sans solution.

Il évoque la réponse à une fiche concernant un agent qui a vécu une situation compliquée, de garde d'enfant ; dans lequel le chef d'établissement répond de manière complète mais en dévoilant une grande partie de la vie privée de l'agent. L'agent le ressent comme de la discrimination homophobe.

Mme De Saint Jean répond que la situation est très suivie par la DSDEN de la Loire, notamment la DASEN adjointe et la secrétaire générale.

Selon elle, il y avait eu une intervention de la DSDEN de la Loire. Un point va être refait.

M. Derancourt ajoute qu'il a eu des retours qui expliquent que la situation reste bloquée au niveau du département de la Loire. Ils souhaiteraient que ce soit actionné au niveau académique.

Il ajoute que cette cheffe d'établissement a eu des conflits dans d'autres établissements et qu'il faut mettre les personnels en sécurité.

Mme De Saint Jean pense qu'il y a eu une forte cristallisation dans la Loire sur cet établissement et sur cette cheffe d'établissement.

Elle pense que la DSDEN essaye aussi de faire la part des choses de ce qui concerne directement la cheffe d'établissement ou non.

Elle rappelle qu'il faut faire preuve d'objectivité.

M. Curnelle ajoute que la cheffe d'établissement et son syndicat des personnels de direction ont sollicité l'administration jusqu'au Ministère afin de dénoncer les attaques à son encontre qu'ils estiment démesurées. La situation est compliquée et il faut rester prudent.

Il rappelle que dans cette instance, toutes les catégories de personnels doivent être représentées.

Mme De Saint Jean ajoute qu'il sera rappelé à l'administration de la Loire de faire plus le lien avec les membres de la FSSSCT départementale.

Mme Audiffren évoque une question écrite qu'elle a posé à M. le Secrétaire Général de l'académie concernant l'avancement du plan pour l'observatoire des LGBT phobie dans l'éducation nationale. M. Curnelle avait répondu qu'un chargé de mission, un inspecteur s'en occuperait. Elle ajoute que le renouvellement du plan est en retard.

Elle a signalé plusieurs cas particuliers et qu'il est important de s'intéresser au vécu du personnel LGBT dans l'éducation nationale, notamment sur des problématiques qui leurs sont particulières ne sont jamais envisagées en amont.

Elle ajoute que le travail de l'observatoire est très important pour avancer sur de cas particuliers afin d'avoir en amont, un cadre, des réponses anticipées. Elle évoque un ressenti d'invisibilisation qui est douloureux pour les agents concernés.

M. Curnelle donne un exemple pour montrer une évolution faite dans les pratiques. Récemment dans une enquête administrative, a été demandée que l'inspecteur en charge de cette mission, vienne en aide aux deux enquêteurs pour éclairer ces sujets. Il a de plus en plus d'accompagnement pour les acteurs quand il s'agit de faire une médiation, enquête administrative.

Tous les personnels ne sont pas sensibilisés ou formés et il rappelle qu'il faut les outiller, les accompagner et les aider pour que chaque agent soit respecté dans ses droits.

Mme De Saint Jean ajoute que Mme Donil, dans le cadre de ses missions, en collaboration avec M. Carnet (IA IPR), travaille sur cette thématique. Il est également mis en place, un début de travail pour une sensibilisation pour les personnels, qui sera mis à disposition de tous les chefs de service/d'établissement. Cela reste plus complexe que pour la sensibilisation des élèves.

M. Curnelle ajoute que l'administration sollicite davantage M. Carnet pour ces situations, à titre préventif.

Mme Audiffren souhaiterait savoir comment cela s'exprime au sein de l'institution, dans les différents corps de métier.

Elle ajoute que son organisation syndicale travaille durement pour porter la parole des personnes directement concernées, des situations qui doivent remonter. Elle demande quand la diffusion du livre prévu dans le plan sera faite à destination des chefs d'établissement.

L'organisation syndicale demande d'être pleinement associé sur les divers projets.

M. Curnelle remercie pour la proposition.

- **Situation du Collège Jean Monnet à Lyon 2**

M. Derancourt évoque le signalement qui est sans réponse. Il y a une vingtaine de signalements sur la même situation concernant les arrêts maladies des deux CPE.

Mme De Saint-Jean explique que les IA IPR EVS suivent cette situation et qu'un point sera fait.

M. Curnelle prend note de ce signalement et informera lors d'une réunion avec différents acteurs cette situation.

- **Situation du Collège Malfroy à Grigny**

M. Derancourt explique qu'il s'agit d'une vingtaine de signalements sans réponse. Il évoque des phénomènes de violences. Tous les AED étaient en arrêt en janvier entraînant une désorganisation de l'établissement.

Il précise qu'il a reçu l'alerte de la FSSSCT Départementale.

M. Curnelle répond qu'il verra lors de la réunion qu'il a mentionnée précédemment.

- **Situation du LPO Sambat à Vénissieux**

M. Derancourt explique que c'est une demande très récente. Il explique qu'il a reçu une lettre de l'ensemble des représentants au conseil d'administration.

Mme De Saint Jean précise qu'avec M. Curnelle, ils n'ont pas pris connaissance de la situation car la demande est arrivée la veille de l'instance.

M. Derancourt explique qu'un demi-poste d'AED a été perdu, s'accompagnant de moyens insuffisants en AESH et AED, il évoque le non remplacement de l'infirmière, le non remplacement d'autres personnels notamment le proviseur adjoint en décembre.

Il ajoute qu'il a été informé la veille, que l'adjoint de la section professionnelle partait en intérim dans un autre établissement.

Il y a également des signalements pour des jets de fumigènes, projectiles. La situation est très compliquée pour les personnels.

M. Curnelle explique qu'il faut dissocier deux problèmes : les conditions de travail des agents et personnels, les problèmes de climat scolaire qui sont gérés par cette instance et les moyens qui eux, relèvent des compétences du DASEN, à travers une audience.

Il constate que des audiences sont demandées systématiquement tous les ans sur cet établissement.

Ce n'est pas une saisie de la FSSSCT qui pourra régler les problèmes de moyens. Il insiste sur le fait qu'il faut saisir les bons interlocuteurs.

M. Derancourt ajoute qu'il s'agit d'un des établissements les plus pauvres de l'académie.

M. Curnelle répond que sur les moyens non, en revanche, sur les conditions sociales peut être.

M. Arsane fait remarquer qu'il a recensé les fiches SST sur 9 pages.
Il propose un avis.

M. Curnelle interrompt en expliquant que ce qui est lu ne relève pas des compétences de la FSSSCT mais du CSA. Il refuse la mise au vote car le champ de compétence ne fait pas parti de la FSSSCT.

Il demande l'avis des autres OS.

M. Derancourt demande la possibilité de faire une enquête sur cet établissement sur les conditions de travail.

M. Curnelle est d'accord car il s'agit du champ de compétence de la FSSSCT.

M. Derancourt évoque la possibilité de revoir cet avis.

M. Curnelle suggère de reformuler l'avis.

M. Arsane reformule l'avis : « **Avis proposé par la FNEC FP-FO à la FSSSCT A du 24 février 2026**
La FSSSCT A de l'académie de Lyon alerte sur les conditions de travail fortement dégradées au lycée Marcel Sembat et demande une enquête de la FSSSCT A afin de mettre fin aux incidents graves et de rétablir un climat scolaire serein. »

M. Curnelle est d'accord avec cet avis.
Il soumet l'avis au vote : voté à l'unanimité.

Mme Audiffren souhaite poser une question technique sur les AED.

M. Derancourt avait une question sur les AESH afin de savoir ce qu'il en est de la rétroactivité des primes.

Mme De Saint Jean répond qu'il y a une audience intersyndicale qui aura bientôt lieu sur ce sujet.

M. Derancourt répond que oui mais il suggère de commencer à réfléchir sur ce sujet.

Mme De Saint Jean explique que n'ayant pas eu la question en amont, elle ne peut pas répondre précisément. Des mises en paiement ont déjà été faites.

M. Curnelle ajoute que tout a été mis en œuvre pour que les préconisations nationales soient mises en place.

Il y a d'abord eu le traitement de tous les cas pour lesquels il y avait déjà eu des recours auprès du tribunal administratif. Le travail est séquencé.

Mme De Saint Jean ajoute qu'en terme de priorisation et pour des questions techniques, il est plus facile de mettre en paiement pour les AESH que pour les AED. Les premiers paiements concernent donc les AESH.

M. Curnelle ajoute que les instructions données sont très claires.

Mme Audiffren s'interroge sur les personnels qui montrent une affection longue durée (ALD). Elle indique qu'il existe un double dispositif dans leur prise en charge, les dispositifs dont ils bénéficient, les absences de droit lorsqu'il y a un rendez-vous médical directement lié à cet ALD.

Elle ajoute qu'au sein de l'éducation nationale, 98% de tous les personnels essayent absolument de mettre leurs rendez-vous médicaux hors temps de travail mais cela reste indépendant des rendez-vous proposés par le corps médical.

Elle ajoute que le deuxième dispositif qui est national, est le jour de carence pour une absence liée à l'ALD et qui s'applique une fois sur une période de 3 ans.

Elle demande si le fait d'avoir une ALD, est une information à partager avec le gestionnaire, le chef d'établissement sans devoir préciser quelle ALD ou qu'un certificat ou attestation de soins, ne mentionne la spécialité du rendez-vous. Certaines ALD peuvent être mal comprises.

Elle demande ce qui est possible de produire en amont ou en aval d'une demande d'autorisation d'absence.

Enfin, concernant le jour de carence, elle demande comment les gestionnaires font pour prendre en compte cette ALD sans avoir à décompter un jour de carence à chaque fois.

Mme De Saint Jean répond à la deuxième question expliquant que lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail en lien avec une ALD, le médecin doit le cocher. Il s'agit de la responsabilité du médecin qui délivre un arrêt.

Mme Audiffren demande s'il y a bien une case sur le formulaire.

Mme De Saint Jean ajoute que dans le logiciel c'est également prévu.

Mme Audiffren ajoute que des dysfonctionnements ont été constatés.

Mme De Saint Jean explique que l'agent doit prendre contact avec son gestionnaire pour lui expliquer sa situation.

Mme Audiffren demande également sur les absences pour rendez-vous médicaux sur le temps de travail directement lié à l'ALD et quel justificatif peut être attendu en amont/aval en évitant de dévoiler tout le rendez-vous médical.

Mme De Saint Jean explique que les services RH ou le chef de service sont dans l'obligation de respecter la confidentialité et le secret professionnel.

Mme Audiffren explique qu'il n'est pas toujours facile d'oublier. L'état de santé est la deuxième cause de discrimination dans l'emploi. Il ne s'agit pas seulement d'oubli mais également de ne pas en tenir compte pour les chefs de bureau.

M. Curnelle remercie et explique qu'il s'agit d'une problématique commune à l'ensemble des personnels.

L'administration n'a pas la possibilité d'imposer au service médical de faire un formulaire en enlevant les mentions spécifiques car ce n'est pas réglementaire.

Mme Audiffren ajoute qu'il faudrait que le justificatif à l'appui de l'autorisation d'absence demandée ne soit pas adressé au chef de service hiérarchique mais plutôt à un service gestionnaire.

M. Curnelle répond que pour l'instant, la réglementation impose la connaissance par le supérieur hiérarchique.

M. Curnelle remercie les membres pour cette instance qui se termine à 12h02.

Le secrétaire de la FSSSCT A



Jérôme DERANCOURT

Le président de l'instance

Le Secrétaire Général de l'Académie



Olivier CURNELLE



FORMATION SPÉCIALISÉE ACADÉMIQUE SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL

24 Février 2026

Déclaration liminaire CGT Éduc'Action

Mesdames et messieurs les membres de la formation spécialisée

Notre académie avait la triste particularité d'être l'une des seules à ne pas encore s'être dotée d'un dispositif de signalement, traitement et suivi des actes de violence, discrimination, actes de harcèlement et agissements sexistes. Nous rappelons qu'un décret imposait aux trois versants de la fonction publique la mise en place d'un dispositif VDHA opérationnel dès le mois de mai 2020. Le plan académique d'action égalité femmes hommes le prévoit seulement d'ici 2027. Le dispositif VSS qui a été mis en place était certes une étape, mais nous continuons à déplorer et à ne pas comprendre le refus d'y inclure une représentation des personnels.

Nous vous avons d'ailleurs fourni une proposition de base de travail du dispositif VDHA que nous souhaitons soumettre à l'occasion du GT du 25 février.

Nous demandons par ailleurs que le délit de harcèlement moral soit enfin pleinement pris en compte à l'occasion de la mise en place de ce dispositif.

Nous prenons acte de la nomination d'une référente égalité professionnelle ainsi qu'une lettre en précisant ses missions. Par contre nous ne pouvons pas entendre que ces missions puissent être correctement faites sans que cette personne ne bénéficie d'une quotité de travail explicitement dédiée dans sa lettre de mission.

Nous sommes en demande par ailleurs d'un travail académique à l'occasion du plan handicap ministériel à venir.

Par ailleurs, près de 3 ans après l'installation de la présente instance, les membres des formations santé sécurité devraient enfin bénéficier d'une formation. Nous ne pouvons que regretter le retard de cette formation pourtant indispensable au bon exercice du mandat et donc indispensable à un fonctionnement opérationnel de l'instance.

Les écoles et établissements scolaires de notre académie sont pour la plupart inadaptés aux dérèglements des températures (que ce soit en hiver ou en été) qui s'amplifient à cause du changement climatique. Plusieurs collèges et écoles n'ont pu ouvrir à la rentrée de janvier.

Même si l'entretien des bâtiments scolaires est à la charge des collectivités territoriales, l'employeur donc l'éducation nationale doit éviter les risques et évaluer les risques qui ne peuvent être évités. Il est urgent d'investir dans la rénovation des établissements, pour protéger la santé et les conditions de travail des élèves et des personnels, réduire les inégalités territoriales, mais aussi atténuer l'empreinte écologique de l'Éducation nationale.

En multipliant les réformes sans concertation ni évaluation, en les maintenant coûte que

coûte malgré la reconnaissance de leur échec comme le parcours Y en LP , notre institution désorganise les services, épuise les équipes et prive les personnels de tout sens et de toute visibilité sur l'exercice de leur métier.

En refusant d'engager les moyens nécessaires pour inclure correctement les élèves à besoins particuliers, notre institution délaisse sa mission fondamentale et piétine l'égalité des chances. En rejetant catégoriquement la création d'un statut de fonctionnaire pour les AED et les AESH, notre institution les condamne à la précarité et affiche un mépris manifeste pour leur engagement quotidien.

En sous-finançant l'École publique, notre institution alimente une colère croissante des usager.e.s qui se cristallise sur les personnels, détériorant gravement les relations entre les équipes, les familles et les élèves.

Enfin et de manière extrêmement sensible nous nous alarmons de remontées de comportement racistes ou LGBTphobes vécues par des personnels sur le lieu de travail et nous demandons la plus grande vigilance et la plus grande réactivité par rapport à ces fléaux aux antipodes directes des valeurs de l'éducation nationale .

Déclaration liminaire F3SCT du 24 février 2025
Intervention de Karen Ansberque pour l'UNSA Éducation



Madame la Rectrice,
Monsieur le Secrétaire Général
Mesdames et Messieurs les membres De la F3SCT,

Le 3 février 2026, une enseignante a été poignardée en faisant son travail. Pas sur un champ de bataille, pas dans une zone de guerre mais dans une salle de classe. La question n'est pas seulement celle d'un adolescent et de son geste. La question est collective, politique et urgente.

Ce qui est en cause, c'est l'isolement des enseignants, la gestion solitaire des conflits l'absence de moyens humains la transformation de l'école en variable d'ajustement budgétaire. C'est le quotidien d'une institution scolaire à qui l'on demande toujours plus, pallier les carences sociales, contenir les violences avec toujours moins. Ce drame vient rappeler que l'école, loin d'être un sanctuaire protégé, est aujourd'hui un miroir grossissant d'une société fracturée et d'un service public épuisé. Avec des élèves qui ne respectent pas les professeurs, avec des parents qui ne les respectent pas, une société qui ne les respecte plus, une administration qui ne les soutient pas, des professeurs qui n'ont que leurs deux mains pour écoper leur navire Education Nationale qui prend l'eau de toute part et qui coule parce qu'on ne se donne pas les moyens de la soigner. Alors on laisse les professeurs seuls en 1^{ère} ligne et on ose encore parler de leur prétendue vie facile et de leurs vacances à rallonge. Mais qui, qui a encore envie d'enseigner au risque de sa vie. Quelques sentinelles heureusement s'engagent encore dans ce sacerdoce, merci à elles.

Quand une professeure tombe, c'est toute l'école qui saigne.

L'UNSA Éducation souhaite rappeler que la santé, la sécurité et les conditions de travail de tous les agents de l'Éducation nationale constituent une priorité absolue. Or, le constat que nous faisons sur le terrain est préoccupant : les personnels, quels que soient leur métier et leur lieu d'exercice, travaillent dans un contexte de tension permanente qui fragilise leur engagement et leur santé. Les risques psychosociaux (RPS) connaissent une progression alarmante. Épuisement professionnel, surcharge de travail, injonctions contradictoires, perte de sens, manque de reconnaissance, isolement, pression hiérarchique ou institutionnelle : ces facteurs s'additionnent et exposent les personnels à des situations de souffrance au travail de plus en plus fréquentes. Les signalements se multiplient, les arrêts maladie s'allongent, et les collectifs de travail se fragilisent. Il ne s'agit pas de situations individuelles isolées, mais bien d'un phénomène structurel qui doit être traité comme tel.

L'UNSA Éducation demande une politique ambitieuse de prévention des RPS : évaluation systématique et actualisée des risques dans les DUERP, plans d'actions concrets, formation des encadrants, amélioration du dialogue professionnel, et surtout des moyens humains à la hauteur des missions confiées aux équipes.

La question de l'accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers illustre particulièrement cette tension. L'école inclusive est un objectif que nous partageons pleinement. Mais elle ne peut reposer sur la seule bonne volonté des personnels. Le manque d'AESH en nombre suffisant, leur précarité statutaire, l'insuffisance de formation initiale et continue, l'absence de temps de concertation formalisé pèsent lourdement sur les équipes pédagogiques et éducatives.

Les enseignants, les AESH, les personnels médico-sociaux et de direction se retrouvent trop souvent seuls face à des situations complexes, sans accompagnement adapté. Cette réalité génère de la fatigue, du découragement et un sentiment d'abandon. L'inclusion ne peut être effective sans moyens pérennes, sans coordination renforcée et sans reconnaissance professionnelle de tous les acteurs concernés.

Par ailleurs, nous constatons une recrudescence préoccupante des violences verbales et parfois physiques de la part de certaines familles envers les agents. Les propos diffamatoires sur les réseaux sociaux, les menaces, les pressions, voire les dépôts de plainte infondés deviennent des leviers de contestation qui mettent gravement en difficulté les personnels. Ces situations ont un impact psychologique fort et peuvent déstabiliser durablement des collègues engagés dans leurs missions. L'UNSA Éducation rappelle avec force que les agents doivent être protégés lorsqu'ils exercent leurs fonctions. Nous demandons que la protection fonctionnelle soit systématiquement proposée et accordée lorsque des personnels sont victimes de propos diffamatoires, de menaces ou de plaintes abusives en lien avec leur activité professionnelle. La présomption de bonne foi des agents doit être la règle, et l'institution doit se tenir clairement à leurs côtés.

Protéger les personnels, ce n'est pas nier les difficultés ; c'est garantir un cadre sécurisé et respectueux pour l'exercice des missions de service public. Cela suppose également un accompagnement juridique, administratif et psychologique rapide et effectif.

Madame la Présidente, la santé et la sécurité au travail ne peuvent être des variables d'ajustement. Elles conditionnent la qualité du service public d'éducation et la capacité des personnels à remplir leurs missions.

L'UNSA Éducation demande des actes : des moyens, une prévention structurée des RPS, un soutien clair aux agents confrontés à des violences ou à des accusations infondées, et une politique cohérente permettant de concilier ambition éducative et respect des conditions de travail.

Parce qu'une École qui protège ses élèves doit d'abord protéger ses personnels.

Je vous remercie de votre attention





Déclaration préalable de la FNEC FP-FO à la FSSSCT A du 24 février 2026.

Cette FSSSCT se tient après l'adoption du PLFSS et le passage en force du budget de l'Etat à l'Assemblée Nationale. Les collègues n'acceptent pas les conséquences du budget du 1er ministre Lecornu, véritable « musée des horreurs » véritable agression contre les droits et les garanties collectives des salariés, contre la Sécurité sociale, contre l'hôpital public et contre l'Ecole publique.

Avant de détailler ces conséquences, la FNEC FP-FO rappelle :

- Que ce budget a été adopté, en dépit des engagements du 1er ministre d'ailleurs, par l'article 49-3 et qu'il constitue donc une véritable négation de la démocratie à laquelle malheureusement les différents gouvernements du président Macron nous ont habitué.
- Que le gouvernement porteur de ce budget antisocial n'a dû son maintien qu'à de douteuses tractations politiciennes menées sur le dos de la population.
- Que ce budget ne suspend en aucun cas la réforme des retraites Macron-Borne, qu'elle ne fait que la décaler, et que les effets délétères de cette réforme contre les salariés seront donc bien maintenus.
- Qu'il est un domaine qui échappe à l'austérité, c'est l'armée qui voit son budget progresser de 3,5 milliards. Depuis 2017, le budget militaire aura doublé pendant que le saccage de l'hôpital public et de l'Ecole publique se poursuit.

Les conséquences de notre budget pour notre académie sont insupportables.

Dans le 1er degré, ce sont 117 postes qui sont supprimés, après les 63 de la rentrée 2025 (eux-aussi imposés avec l'article 49-3). Les écoles publiques de notre académie subiront donc 180 suppressions de postes en deux ans.

A ces suppressions de postes, se rajoutent la multiplication des postes réservés pour mettre en oeuvre les PAS, pôles d'appui à la scolarité, dispositifs visant à contourner les notifications MDPH, à restreindre l'accompagnement dû aux élèves en particulier et à dégrader encore plus les conditions de travail des personnels. Parce que, oui, les conséquences de ces suppressions de postes ce sont en tout premier lieu une dégradation des conditions de travail.

Le 7 janvier dernier, le Sénat a rejeté un projet de loi portant sur le statut des AESH. Nous tenons à rappeler ici que les personnels ne veulent pas des PAS, ils veulent le respect des notifications MDPH, la création des places nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux, le recrutement d'AESH à hauteur des besoins, et la création d'un statut de fonctionnaire pour les AESH avec un temps plein de 24h ! C'est seulement à ces conditions que l'accueil des élèves à besoin éducatifs particuliers sera possible et que les conditions de travail des personnels en charge de ces élèves sera amélioré.

Les AESH n'ont d'ailleurs pas de nouvelles du versement rétroactif de leur prime REP ou REP+ et pour lesquels la FNEC FP-FO revendique la prise en compte depuis 2015 conformément à l'arrêté du conseil d'Etat du 16 juillet 2025.

La carte scolaire dans le 1er degré sera donc marquée par une nouvelle avalanche de fermetures de classes. Pour la FNEC FP-FO, la baisse démographique qu'évoque le ministère à tout bout de champ doit au contraire permettre une baisse significative des effectifs dans toutes les classes et la création de postes d'enseignants spécialisés et de remplaçants !

Dans le 2nd degré, vous annoncez la création de 51.5 ETP dont 10.9 dans les collèges et 20,3 dans les lycées. C'est largement insuffisant au vu des effectifs trop chargés dans les classes, et qui ne baissent pas. Ce que veulent les collègues, c'est une augmentation des créations de postes à hauteur des besoins, pour que le nombre d'élèves par

classe soit drastiquement diminué et que toutes les disciplines soient pourvues. Ils ne veulent pas de dispositifs qui gaspillent les moyens, et empêchent la création de postes devant élèves.

Le climat scolaire est de plus en plus violent dans les collèges et les lycées, en témoignent les fiches SST. Par exemple dans les lycées Sembat-Seguin où la suppression du demi-poste de CPE il y a deux ans n'a pas aidé, et au lycée de la Martinière Duchère qui se voit raboter 115 heures supplémentaires après toutes les suppressions d'heures et de classes des dernières années. La FNEC FP-FO vous demande de toute urgence la satisfaction de leurs revendications en heures et postes, il en va de la santé et de la sécurité des personnels.

Enfin, que dire de la décision annoncée ce mardi 17 février lors de l'audience ministérielle avec toutes les organisations syndicales sur la réforme de l'enseignement professionnel : Le parcours Y tant décrié et dont les discussions avec le ministre tendaient à annoncer la fin est maintenu pour une durée de 2 semaines à compter de la rentrée 2026 !!

Dans une instance qui traite des conditions de travail des personnels la fédération la FNEC-FP-FO ne pouvait pas rester sans voix face à cette décision incompréhensible. Depuis le début de cette réforme le SNETAA-FO se bat contre la mise en place de ce parcours en Y qui a entraîné à minima la désorganisation complète de la fin d'année quand ce n'est pas le chaos dans les dernières semaines. Entre absentéisme des élèves, difficultés d'organisation des enseignements, perturbation des épreuves d'examen...la fin d'année de terminale était catastrophique !! Mais nos élèves de première qui venaient de vivre par procuration dans leur établissement cette année de terminale catastrophique pouvaient espérer une fin meilleure pour eux.

Il n'en sera rien !!! Ne changeons rien !!

Nos élèves de lycée professionnel sont ceux qui ont le besoin de « plus d'école et de mieux d'école ». Mais comment les enseignants de lycée professionnel peuvent ils les accompagner correctement vers la réussite de leur diplôme, leur entrée dans le monde du travail ou leur entrée dans les études supérieures quand leurs conditions de travail se dégradent à la faveur (ou la défaveur) des réformes successives ??

Dans cette situation, la FNEC FP-FO sera de toutes les mobilisations, aux côtés des personnels, des parents d'élèves, et de tous ceux qui veulent défendre l'Ecole publique pour exiger l'abandon des suppressions de postes, pour défendre toutes les classes, toutes les heures !

L'argent doit aller à l'Ecole publique plutôt que de financer la guerre !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Déclaration liminaire de la FSU

Séance du mardi 24 février 2026

Mesdames, Messieurs les membres de la formation spécialisée,

Lors de notre précédente réunion, il y a 3 mois, nous nous inquiétions du projet de budget de l'Etat pour l'année 2026. Ce projet, devenu loi de finance et imposé à coups de 49,3 successifs par le premier ministre, impacte encore une fois l'encadrement dans les établissements de premier et du second degré.

Après un Comité social d'administration ministériel où il a fallu toute la pugnacité des représentant·es de la FSU pour faire la lumière sur la réalité des suppressions de postes de professeurs et des créations d'emplois d'AESH, la préparation de rentrée se poursuit maintenant dans les académies, les départements et les établissements. À tous les niveaux, la mobilisation s'organise pour dénoncer les suppressions de postes de professeurs, l'absence de créations d'emplois de CPE, l'insuffisance des moyens en psyEN, infirmier·es, assistant·es sociaux, AESH ou AED.

Dans notre académie, les suppressions de postes d'enseignant·es dans le 1er degré sont confirmées. Dans le second degré, le solde est positif mais reste bien insuffisant face à la hausse des effectifs. En valeur relative, notre académie est une des moins bien dotées de la France métropolitaine.

Pour les AESH, malgré les annonces, il y aura 1 500 créations d'emplois et non pas 2 000. Dans un grand nombre d'écoles et d'établissements scolaires, les moyens attribués ne correspondent pas aux besoins notifiés.

De plus, les AESH en arrêt maladie ne sont jamais remplacé·es. Cette pénurie contribue à aggraver le climat scolaire déjà très détérioré au sein de nos écoles.

Pourtant, même ce chiffre est largement insuffisant pour compenser la hausse massive des besoins en accompagnement humain, dans un contexte déjà très dégradé par les Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL).

Le Pôle d'appui à la scolarité (PAS), qui a vocation à remplacer le PIAL, a surtout raboté l'accompagnement humain des élèves notifiés MDPH.

Dans sa gestion de la pénurie d'AESH, il a essentiellement aggravé leurs conditions de travail. Conséquence : les AESH accompagnent de plus en plus d'élèves en même temps, notifiés ou non, et notamment les plus perturbateurs dont les actes ne sont pas sans incidence sur le climat scolaire. Pour une École publique réellement inclusive, respectueuse des droits des élèves et des personnels, la FSU exige plus de personnels, et la reconnaissance du métier d'AESH.

Pour les AED, aucune création de poste, malgré des vies scolaires en sous-effectifs chroniques.

La FSU dénonce un nouveau cadre de gestion qui n'offre pas les garanties que les AED sont en droit d'exiger : garanties sur le CDI, le droit à la mobilité et à une grille salariale nationale.

Les enseignant·es, CPE et Psy-ÉN non titulaires risquent enfin de payer encore une fois les pots cassés d'un plafond d'emploi en baisse. Le risque est grand que les fins de contrats anticipées et l'absence de remplacements faute de budgets suffisants se multiplient. Accentuant mécaniquement les pressions sur les établissements et les collègues, déjà impactés par des conditions de travail très dégradées par endroit.

La charge de travail des infirmières, des AS ne cesse de s'alourdir. Les premiers enseignements de l'enquête nationale sur les conditions de travail des infirmier.e.s menée par le SNICS-FSU sont alarmants :

90% des infirmier.e.s de l'EN se disent être en difficulté face à la charge de travail, 90% sont stressé.es et 55% sont ou ont été en arrêt maladie en lien avec leur travail au cours des 18 derniers mois.

Leurs conditions de travail continuent de se détériorer. La FSU exige des conditions de travail respectueuses pour toutes et tous, ainsi qu'une réelle reconnaissance des missions et de l'expertise professionnelle.

La protection des personnels de l'Éducation nationale est un impératif absolu. Elle passe par l'augmentation des moyens humains pour accompagner les élèves. Mais l'École ne pourra pas tout faire. Il est indispensable de développer une véritable politique publique qui redonne des perspectives d'avenir à la jeunesse : une réponse collective et politique est urgente ! Dans le même temps, la FSU dénonce ces dernières années l'empilement des réformes dans la voie professionnelle sans qu'aucun bilan ne soit jamais tiré. La FSU se félicite donc d'avoir enfin obtenu un premier pas avec la mise à l'ordre du jour de la réforme de la voie professionnelle au GT ministériel du 31 mars, en espérant qu'une déclinaison sera possible dans les académies et donc la nôtre.

Les violences à l'école n'ont quant à elles rien d'un fait divers. Elles doivent être regardées pour ce qu'elles sont : l'École est le réceptacle de tous les maux de la société. L'agitation médiatique et politique, en perpétuel renouvellement, au gré des faits divers, des déclarations à l'emporte-pièce, enveloppent d'un écran de fumée le malaise des personnels de notre école publique.

À cette heure, notre collègue du collège de Sanary-sur-Mer est toujours hospitalisée après avoir été agressée au couteau par un élève. Toutes nos pensées vont vers elle. Nous avons également une pensée pour l'attaque au couteau d'un élève devant son établissement hier à Bron.

Cette cinquième agression au couteau en un an a immédiatement mis la machine politico-médiatique en boucle sur les réponses sécuritaires. Ces agressions sont graves et ne doivent être ni banalisées ni instrumentalisées. Elles posent une question essentielle : celle des conditions d'exercice de nos métiers et du climat scolaire.

La jeunesse est la grande oubliée des politiques publiques.

Nous ferons aujourd'hui un premier bilan de la déclinaison académique du plan national d'égalité Femme Homme, nous parlerons aussi de la lettre de mission de la référente égalité de l'académie. A l'approche du 8 mars, journée de grève féministe, pour les droits des femmes, l'égalité professionnelle et contre toutes les violences sexistes et sexuelles, la FSU continue de revendiquer une égalité salariale réelle, fondée sur des critères non sexistes, et refuse les effets d'annonce.

Elle fera également de cette journée un moment fort de mobilisation en faveur d'un statut pour les accompagnant-es d'élèves en situation de handicap, symbole de la ségrégation professionnelle, et exige l'abrogation des mesures injustes, un véritable statut de catégorie B de la fonction publique pour la revalorisation de ce métier presque exclusivement féminin.

Nous voterons aussi un rapport de visite, celle du collège Lacassagne à Lyon, et programmerons la dernière visite de l'année scolaire. Ces travaux fondamentaux de la formation spécialisée nécessitent du temps, de l'énergie et beaucoup d'investissement de ses membres et des personnels des établissements. Ils doivent être mis à disposition de tous les personnels concernés et les préconisations qui en émergent doivent pouvoir servir à l'ensemble des personnels de l'académie.

C'est pourquoi nous demandons qu'à l'instar des avis que nous pouvons adopter, les préconisations soient publiées officiellement sur le site académique. C'est aussi pourquoi nous exigeons que les chefs d'établissements soient mis dans l'obligation de diffuser les rapports de visites à tous les personnels.

Nous reviendrons encore un fois sur la formation des membres des FS, qui même si elle arrive trop tardivement dans ce mandat est pourtant plus que nécessaire.

La MGEN est venu présenter aux membres de cette FS la réforme de la PSC en santé et en prévoyance au mois de septembre. La complémentaire prévoyance vise, comme son nom l'indique, à anticiper une perte de revenus due à un accident, une maladie ou un décès. Le premier avantage d'un contrat de prévoyance est le maintien de ces revenus en cas d'arrêt de travail prolongé. Elle vient en complément des garanties statutaires dues par l'employeur à ses agent-es.

La mise en œuvre du volet prévoyance de la Protection sociale complémentaire (PSC) provoque beaucoup d'incompréhension que la MGEN peine à dissiper pour le moment. Par l'envoi massif de mails sur les boîtes professionnelles, elle est même responsable de cette incompréhension.

La modalité d'adhésion choisie par la MGEN et le ministère pour le contrat collectif prévoyance paraît à ce jour sous-dimensionnée et ne permet pas d'envisager une adhésion massive dès le 1er mai. En effet, pour adhérer, il faudrait avoir un premier contact téléphonique avant de finaliser son adhésion via internet. Des embouteillages sont à craindre : la FSU demande à la MGEN et au ministère de revoir de toute urgence leur copie. Il n'y a pas lieu de complexifier le processus d'adhésion.

Alors que le ministère de la fonction publique répète à l'envi qu'il y a nécessité de mieux protéger les agent-es publics, alors qu'il annonce vouloir travailler à un nouveau plan «

santé au travail », alors qu'il mène une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes, il agit strictement à l'inverse !

En dix jours, ce n'est en effet pas une mais deux attaques qui sont portées aux personnels de la Fonction publique, à peine un an après avoir diminué de 10 % la rémunération maintenue en cas de congé maladie.

Au début du mois de février, pour répondre à l'injonction du Conseil d'État de réglementer les dispositions applicables aux autorisations d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux, le ministère de la fonction publique s'attaque aux droits des personnels en cherchant à diminuer le nombre de jours pour enfant malade ou pour certaines absences pour décès.

Le jeudi 12 février, ce fut au tour du temps partiel thérapeutique d'être dans le collimateur. Sans bilan chiffré, ni employeur public présent au groupe de travail, la DGAFP ouvre des discussions sur le temps partiel thérapeutique pour en durcir les conditions d'octroi et de régénération du droit, pour transformer en pratique ce droit statutaire de protection des agent·e·s en un dispositif de gestion des ressources humaines. Les premier·es touché·es seront les professions les plus exposées et celles les plus féminisées.

Le choix politique de l'austérité budgétaire porte aujourd'hui atteinte à la santé des personnels de la fonction publique, à l'égalité professionnelle.

La FSU exige l'abandon immédiat de ces projets et appelle le gouvernement à cesser ses attaques contre les droits, la santé et les conditions de travail des agent·es publics.

La FSU exige par ailleurs la suppression du jour de carence et le retour du maintien à 100% du traitement en congé maladie ordinaire.