

Monsieur le Recteur,

1) La FSU vous souhaite la bienvenue dans notre académie. Nous saluons votre présence lors de cette instance car nous avons été malheureusement habitués ces dernières années à une pratique de la délégation et nous voulons voir dans ce changement un intérêt réaffirmé par notre institution pour les questions de santé, sécurité et de conditions de travail des personnels de l'académie.

2) La FSU déplore votre absence lors de cette première instance. Nous espérons qu'il s'agit d'un réel impondérable car nous avons été malheureusement habitués ces dernières années à une pratique de la délégation systématique. Nous espérons pourtant un intérêt réaffirmé par notre institution pour les questions de santé, sécurité et de conditions de travail des personnels de l'académie. Votre présence aurait été un signe réellement positif

La rentrée 2023 est à nouveau placée sous le signe de l'austérité. L'académie de Reims a encore perdu plus de 110 agents, enseignants et non enseignants. Aux premiers, il est demandé d'assurer des remplacements de courte durée en alourdissant leur charge de travail. Aux seconds, il est demandé de pallier les absences de postes supprimés ou non pourvus, donc d'alourdir leur charge de travail.

Les conditions de travail des personnels de l'éducation nationale, donc de l'académie, ne cessent de se dégrader pour faire face aux difficultés de recrutement liés à un très sérieux manque d'attractivité de nos métiers. Il faut ajouter le manque de reconnaissance puisque pour notre ministère il semble inconcevable d'augmenter sérieusement les traitements de ses agents sans exiger de leur part un surcroît de travail payé en primes ou indemnités défiscalisées et désocialisées. Cela s'appelle le pacte et ce dispositif semble évoluer quotidiennement, installant les personnels concernés dans l'incertitude pour ceux qui essayent de se tenir au courant, dans l'incompréhension de ceux qui se sentiront peut-être pris au piège dans quelques semaines ou mois. Au moins, Faust connaissait les tenants et les aboutissants du pacte qu'il a signé !

Voilà d'importants facteurs de risques psychosociaux (RPS) qui, nous n'en doutons malheureusement pas, auront des conséquences néfastes sur la santé. Faut-il rappeler que selon une note d'information d'octobre 2022 de la Direction de l'évaluation de la perspective et de la performance (DEPP), il est indiqué que la moitié des enseignants travaillent au moins 43 heures par semaine. Nous ne connaissons pas la charge de travail hebdomadaire d'un adjoint-gestionnaire mais elle doit être conséquente, d'autant plus qu'il doit parvenir à maîtriser un outil des plus problématiques, le logiciel Opale qui est à lui seul une autre source de RPS. Ce ne sont que deux exemples mais la liste des difficultés rencontrées par chaque corps de métier monopoliserait une grande partie du temps de réunion de l'instance.

La destruction de notre outil de travail est le fruit d'un management mortifère consistant à déployer des réformes ou des dispositifs dans l'urgence et sans prendre en compte les réalités de nos métiers, mais en tenant bien compte de réalités budgétaires. On supprime la technologie en 6<sup>e</sup> pour la remplacer par du soutien ou de l'approfondissement en français et en mathématiques, sans avoir la certitude de le faire en effectifs réduits. La communication, surabondante, a pour effet de renvoyer la responsabilité sur les personnels. L'école va mal ? Ce sont les professeurs qui auraient oublié d'enseigner les savoirs fondamentaux ! Les professeurs enseignent mal ? On va développer la formation continue pendant les vacances scolaires car leurs absences seraient un frein aux apprentissages des élèves. Rappelons qu'il n'y a qu'1,6 jour de formation continue par enseignant contre 7 jours pour les autres fonctionnaires...

Les quelques risques pour la santé cités ci-dessus doivent être mis en lien avec l'allongement des carrières instaurés brutalement depuis le 1<sup>er</sup> septembre dernier. 43 ans de cotisation, cela fait un départ à la retraite à taux plein pour un agent issu des corps enseignants à l'âge de 66 ans, à conditions d'avoir une scolarité et une carrière régulière. C'est aussi le cas pour les autres corps de métier, tel l'adjoint-gestionnaire cité plus haut. Dans un contexte de manque d'attractivité et de pénuries de recrutement, comment le rectorat envisage-t-il de gérer l'inéluctable vieillissement de ses agents et les pathologies inhérentes ? La retraite progressive n'est pas la réminiscence de la cessation progressive d'activité puisque tous les agents qui en feront la demande n'en bénéficieront pas de droit. Dans ce contexte, comment les fins de carrière difficiles seront-elles anticipées ?

Enfin, nos conditions de travail doivent également s'adapter au réchauffement climatique. Très peu d'établissements permettent d'exercer dans des conditions satisfaisantes une activité par temps de forte chaleur. Les températures du mois de septembre 2023 montrent que ces périodes s'allongent. La rénovation énergétique du bâti des établissements scolaires et des services administratifs doit rapidement dépasser les discours d'intention. Une récente pandémie a démontré l'urgence de garantir dans tous les locaux le renouvellement de l'air. Qu'en est-il par exemple du rectorat ?

Pour conclure, nous demandons une meilleure prise en compte et en considération de nos métiers. Pour diminuer les facteurs de RPS, "remettons de l'humain à tous les étages" comme l'a tout récemment annoncé notre nouveau ministre lors de sa visite au rectorat de Versailles. L'éducation nationale doit recruter les personnels en nombre suffisants, ce qui permettra entre autre de diminuer la charge de travail (moins d'élèves à gérer, moins de dossiers dans les services). En même temps, puisque c'est l'antienne de notre Président de la République qui a fait de l'éducation nationale son domaine réservé, il est nécessaire de revaloriser réellement nos métiers et de leur accorder la reconnaissance qu'ils méritent.