



Déclaration liminaire de SUD éducation Académie de Montpellier à la Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail académique du 9 décembre 2025

1) Austérité budgétaire et manque de moyens pour l'inclusion scolaire

Alors que le projet de budget continue son parcours parlementaire chaotique, les personnels de l'éducation nationale continuent de souffrir du manque de moyens pour assurer correctement leurs missions. Les absences non remplacées nuisent à la continuité des enseignements et créent des situations intenables dans les écoles, lorsque les élèves sont constamment répartis dans des classes déjà surchargées. Les établissements scolaires manquent toujours d'enseignant·es, de personnels de vie scolaire, de personnels médico-sociaux. Le manque de personnels médico-sociaux est d'autant plus dommageable que les personnels médicaux présents dans les établissements et surtout en internat nous alertent sur la santé mentale des jeunes avec une hausse des troubles anxio-dépressifs. De manière globale, les moyens actuels ne permettent pas une prise en charge suffisante des difficultés multiples rencontrées par les élèves, ni une prévention efficace des tensions entre élèves, ce qui donne lieu à des situations explosives dans certains établissements.

De plus, en cette rentrée 2025 un manque crucial d'AESH se fait sentir. Dans l'académie des disparités fortes sont observables entre les PIALS et ceux-ci sont parfois dans une situation critique, rendant impossible l'accompagnement même partiel des élèves notifiés. Nous continuons de constater le nombre important de fiches RSST qui pointent le manque de moyens de l'école inclusive et les souffrances multiples qui en découlent pour les différentes catégories de personnels. Nous le redisons : il n'est plus acceptable que les AESH soient maintenues dans une situation de précarité. Pour être à la hauteur de son ambition d'une école inclusive pour tous et toutes, l'Éducation Nationale doit entamer un recrutement massif et rendre attractif le métier d'AESH en augmentant les salaires, en abaissant la quotité horaire d'un temps plein à 24h hebdomadaires et en leur offrant un réel statut dans la fonction publique. La dégradation des conditions de travail est telle que les commissions consultatives paritaires sont régulièrement saisies pour des licenciements pour inaptitudes.

Les personnels et les usagers n'acceptent plus cette situation. Nous soutenons les parents d'élèves qui se mobilisent pour faire valoir leurs droits, et les personnels qui défendent un service public d'éducation réellement inclusif.

Nous souhaitons savoir quelles actions sont prévues pour assurer la sécurité physique et psychologique des AESH du collège du Soler, qui ont signalé à de multiples reprises leurs difficultés face aux crises violentes d'un élève.

2) Le bâti scolaire

Le manque de moyens budgétaires se fait aussi ressentir concernant l'état du bâti scolaire. 20 ans après la loi de 2005 pour l'égalité des chances et des droits, le bâti scolaire n'est toujours pas mis aux normes d'accessibilité. La vague de chaleur des mois de mai-juin 2025 a encore une fois mis en évidence l'inadaptation de ce bâti face aux canicules. Le plan de réhabilitation de 40 000 écoles et établissements, annoncé en septembre 2023 par le président de

la République semble avoir été sacrifié sur l'autel de la rigueur budgétaire. De nombreuses collectivités locales, à commencer par les petites communes, n'ont pas les moyens de financer la rénovation d'un parc scolaire vieillissant et parfois vétuste. Notre organisation syndicale rappelle que notre employeur est dans l'obligation d'évaluer notre exposition au risque thermique et qu'il est soumis à une obligation de résultats dans la protection des travailleur·ses. Nous attendons des mesures de prévention et un plan de rénovation à la hauteur des risques. SUD éducation exige des investissements durables et une réelle prise en compte des conditions de travail des personnels et d'étude des élèves face aux défis du changement climatique.

Suite à nos interventions régulières sur la question de la présence d'amiante sur les lieux de travail de l'académie, le ministère s'est enfin saisi de la question avec la publication d'un plan ministériel amiante. La prévention du risque amiante fait partie des priorités mentionnées dans les orientations stratégiques ministérielles pour cette année. SUD éducation souhaite savoir si la cartographie complète des bâtiments comportant de l'amiante, qui devait être établie au premier semestre 2025, est disponible. Nous réitérons notre demande de création d'un groupe de travail académique pour assurer la mise en place des dispositions prévues par le plan ministériel, notamment en matière de formation. SUD éducation souhaite savoir où en sont les recensements des DTA et s'ils sont annexés au DUERP des établissements. Il avait été mentionné à l'ancienne FS que les résultats pourront être accessibles aux secrétaire général : nous demandons à ce que cela soit effectivement le cas. Nous souhaitons également savoir où en sont les travaux à l'école de Bessèges, pour garantir la santé des personnels et des usagers.

3) Accidents de service et maladie professionnelle

SUD éducation salue l'avancée que constitue la transmission aux membres de la formation spécialisée académique des informations concernant les accidents de service et maladies professionnelles reconnus depuis juin 2025. Nous sommes interpellé·es par la faible proportion des risques psychosociaux dans les accidents de services reconnus : sur 152 accidents de service reconnus, seulement 10 sont en lien avec des risques psycho-sociaux ou des agressions verbales. Nous souhaitons avoir également accès à la nature des accidents et au type de lésion déclarée pour les accidents de service non reconnus. La prévention des risques psycho-sociaux étant une priorité stratégique du ministère, il est nécessaire de pouvoir évaluer les accidents de services déclarés en lien avec ces risques, y compris lorsqu'ils n'ont pas été reconnus. Nous sommes aussi interpellé·es par la proportion d'accidents déclarés par des femmes : 182 contre 40 déclarés par des hommes. Nous souhaitons que les raisons de cet écart soient investiguées. Nous remarquons enfin que seulement 4 cas de maladie professionnelle ont été reconnus, et qu'ils ne concernent que des lésions physiques. Nous revendiquons la reconnaissance de l'ensemble des accidents de service et maladies professionnelles, y compris lorsqu'ils concernent les risques psycho-sociaux et leurs conséquences psychologiques établies.

Concernant la prévention des risques liés à la santé des personnels, SUD éducation revendique toujours la création d'une médecine de prévention digne de ce nom dans l'Éducation Nationale qui puisse exercer correctement l'ensemble de ses missions, grâce à un plan national d'embauche massive de médecins du travail en nombre suffisant dans toutes les académies. Le recrutement d'une médecin collaboratrice pour l'Aude et les PO va dans le bon sens. Cela n'est pas suffisant pour mener une politique de prévention efficace dans l'académie.

Concernant plus spécifiquement les risques psychosociaux, SUD éducation rappelle les obligations de l'employeur en matière de protection des personnels. Ces obligations impliquent d'évaluer et de prévenir les risques liés notamment à l'organisation du travail et aux relations sociales de travail. Et de mettre fin aux pratiques de management pathogène lorsqu'elles sont

identifiées. Le management pathogène se développe de plus en plus, à l'image du lycée Charles Renouvier à Prades. En effet, alors qu'une visite de la FS a déjà eu lieu, et bien qu'une enquête administrative soit en cours actuellement, les personnels continuent de subir une gestion de la part de la direction qui provoque souffrance et dégradation des conditions de travail.

Toujours en lien avec les RPS, SUD éducation académie de Montpellier ne comprend pas que les agissements du chef d'établissement du lycée Jules FIL de Carcassonne puissent se poursuivre, dans ce lycée ainsi que dans d'autres établissements, sans qu'il y soit mis fin. Combien de temps allez-vous laisser un chef d'établissement, intimider des représentants du personnel, convoquer des collègues ayant déposé des fiches RSST, déposer des plaintes à tout va contre des personnels, déclencher des accidents de service de collègues ? Non seulement les préconisations de la formation spécialisée ne semblent pas avoir été mises en œuvre, mais la situation dans l'établissement s'est encore dégradée depuis la visite de la FS et met en péril la santé des personnels. Le temps n'est plus à la médiation ou à la mise en garde : il est urgent de protéger les équipes, en proposant un autre type de poste à ce chef d'établissement.

4) RDGI

Enfin, nous avons plusieurs revendications à formuler concernant la procédure présentée à cette instance concernant les dangers graves et imminents :

- il est nécessaire de clarifier le fait que le droit de retrait peut être exercé par les agents lorsqu'ils ont un motif raisonnable de penser que leur situation présente un danger grave et imminent. Conformément au décret 82-453, l'exercice de ce droit ne saurait être conditionné à rien d'autre.
- conformément aux engagements de la DGAFP, le RDGI doit demeurer disponible pour les agents dans les établissements scolaires et les circonscriptions. L'existence d'une fiche d'alerte à transmettre au supérieur hiérarchique ne peut pas se substituer au registre lui-même.
- conformément à l'article R253-58 du Code Général de la Fonction Publique, les représentants du personnel à la formation spécialisée consignent eux-mêmes un danger grave et imminent qu'ils ont constaté ou qui a été porté à leur connaissance par des agents dans le RSDI. Il faut donc amender le protocole car ce ne sont donc pas les seuls conseillers de prévention qui renseignent ce registre spécial.
- Il est nécessaire de clarifier enfin les périmètres respectifs de la formation spécialisée académique et de la formation spécialisée de la Région Occitanie concernant le traitement des dangers graves et imminents signalés par les agents régionaux travaillant dans les lycées (ARL) de notre académie ou par les représentants syndicaux de la F3SCT régionale. La formation spécialisée de la Région Occitanie doit traiter ces signalements, et les représentants syndicaux de la F3SCT régionale doivent pouvoir saisir les RDGI et participer aux enquêtes. Il est nécessaire que des modalités de travail communes soient mises en place entre les F3SCT régionale et académique, permettant notamment des enquêtes conjointes lorsque cela s'avère nécessaire.