



## DÉCLARATION LIMINAIRE – F3SCT 35 – Séance du mardi 10 mars

**Monsieur le directeur Académique, Madame la secrétaire générale et mesdames et messieurs les membres de cette instance.**

Les personnels de l'Éducation nationale en Ille-et-Vilaine vont mal.

Ce n'est pas une opinion. Ce n'est pas une posture syndicale. C'est ce que nous entendons sur le terrain, chaque semaine, dans les écoles et les établissements de ce département. Et nous sommes là aujourd'hui pour en parler.

Ils sont fatigués.

Pas parce qu'ils manquent de compétences.

Pas parce qu'ils manquent de volonté.

Mais **parce que ce qu'on leur** demande de faire dépasse, chaque jour un peu plus, ce qu'il est humainement possible de faire seul.

Les élèves arrivent avec des besoins plus complexes. Des troubles du comportement, des détresses psychologiques, des situations familiales difficiles. Des situations qui demandent du temps, de l'expertise, du soutien. Et face à tout cela, les personnels font face — souvent seuls, souvent sans filet.

C'est cela qui épuise. C'est cela qui fragilise. Et c'est cela que cette instance doit entendre.

Les signalements augmentent au niveau du registre RSST. Agressions verbales, menaces, crises en classe. Ces situations laissent des traces — sur le corps, sur le moral, sur l'envie de continuer. Et trop souvent, la réponse institutionnelle ne vient pas. Ou trop tard. Ou pas assez.

Les personnels ont besoin de se sentir protégés. Soutenus.

Ils portent une école inclusive sans les moyens de l'être.

600 AESH manquent en Ille-et-Vilaine.

1 200 places font défaut dans les structures spécialisées.

Des élèves à besoins particuliers se retrouvent dans des dispositifs qui ne leur correspondent pas. Et c'est sur les épaules des enseignants, des AESH, des équipes pédagogiques que repose toute la pression de cette situation.

Les AESH, eux aussi, sont en première ligne.

Et pourtant, les conditions d'exercice de leur mission restent trop souvent floues ou dégradées. Nous avons constaté, dans un certain nombre d'écoles et d'établissements, que des AESH n'ont toujours pas reçu leur état de service, ou ne l'ont pas encore signé. Comment travailler sereinement sans cadre clair sur ses missions, ses horaires ?

Dans beaucoup de situations également, la réunion de préparation avec les familles, censée présenter la mise en œuvre du PPS (plan personnel de scolarisation) et permettre une véritable coordination autour de l'élève, n'est tout simplement pas organisée. Comment alors parler de travail de fond et de cohérence dans l'accompagnement ?

Faute d'organisation et de pilotage réel, le risque est grand de voir les AESH devenir peu à peu des « bouche-trous », mobilisés pour gérer les situations les plus difficiles, sans préparation ni accompagnement suffisant.

Nous rappelons également que les fiches du registre SST rédigées par les AESH sont, elles aussi, très rarement visées. Là encore, le message envoyé aux personnels est préoccupant.

Dans ces conditions, une question simple se pose : y a-t-il un pilote pour coordonner réellement les PIAL et les PAS ? Pour faire appliquer le guide pédagogique du SDAEI ? (service départemental des accompagnants de l'école inclusive)

Inclure sans les moyens d'inclure, ce n'est pas de l'inclusion. C'est de l'épuisement organisé.

À la complexité croissante des publics s'ajoute une surcharge administrative qui ne cesse d'augmenter. Protocoles, signalements, réunions, dossiers, remédiations..constellations... Le temps consacré aux tâches non pédagogiques grignote celui dédié aux élèves. Les personnels courent en permanence, sans jamais avoir le sentiment de faire leur travail correctement.

Ce sentiment d'inefficacité subi est l'un des facteurs les plus corrosifs pour la santé au travail. Et il est largement sous-estimé.

1 700 élèves de moins à la rentrée 2026. La réponse : 29 suppressions de postes, plus 7 PAS. Comme si moins d'élèves signifiait automatiquement moins de besoins.

Mais les besoins, eux, n'ont pas diminué. Ils ont augmenté.

Une baisse des effectifs aurait pu être une opportunité : réduire les effectifs par classe, renforcer les dispositifs d'accompagnement, dégager du temps pour les équipes. C'est le choix inverse qui est fait. Et nous le contestons.

Nous reconnaissons l'engagement de la DSDEN dans le suivi du registre santé et sécurité au travail. Mais ce que nous avons entendu lors du dernier groupe de travail nous interpelle.

Le SAPAP, dont la mission première est la santé et la protection des personnels, cherche aujourd'hui, selon nous, à imposer de nouvelles règles pour restreindre l'usage du RSST. Et pour justifier ces restrictions, ce même service qualifie les fiches remplies par les personnels de « cahiers de doléances » ou de « défouloirs émotionnels ».

Rendons-nous compte de ce que cela signifie : le service censé protéger les personnels discrédite l'outil que ces personnels utilisent pour signaler leurs difficultés. C'est une contradiction institutionnelle grave. C'est retourner l'outil contre ceux qu'il est censé défendre.

Ces fiches ne sont pas des exutoires. Ce sont des outils de droit, reconnus et protégés. Et quand le service chargé de la santé des personnels cherche à en limiter l'usage, on est en droit de se demander ce qu'il cherche vraiment à éviter : les signalements — ou ce qu'ils révèlent ?

Museler le RSST, ce n'est pas résoudre les problèmes. C'est choisir de ne pas les voir. Et ça, nous ne pouvons pas l'accepter

Nous rappelons enfin que mettre des mots sur un événement difficile, même avec émotion, c'est déjà un acte de protection psychologique. C'est reconnu. C'est sain. Et c'est précieux.

Nous continuerons à encourager les collègues à utiliser le RSST. Sans restriction. Sans intimidation.

Les personnels de ce département méritent mieux.

Ils méritent d'être entendus. Soutenus. Protégés. Pas comptabilisés dans un tableau de bord.

L'avenir de notre territoire se construit à l'école. Encore faut-il que ceux qui la font vivre puissent tenir.

Merci de votre écoute

**Valéry Lamoure, Isabelle Carré**