F3SCTD Lozère du 3 novembre 2026

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

L'UNSA Éducation commence par condamner fermement toute forme de violence que ce soit celles à l'encontre des personnels lors des blocages d'établissement ou celles qu'ont subi un trop grand nombre de jeunes par une répression démesurée. Une fois encore, on ne s'est absolument pas intéressé au fond mais on a joué le pourrissement sur la forme. Les mobilisations lycéennes et sociales du mois dernier témoignent d'un malaise profond. Les réponses apportées par le gouvernement aux attentes des lycéens et lycéennes, et avec elles et eux des personnels d'éducation, et plus largement de toute une partie de la société, montrent à nouveau la totale déconnexion de nos dirigeants, dans un système qui ne fait que réagir aux crises. Dans ce contexte, l'appel intersyndical à la mobilisation du **5 novembre** pour les salaires, les services publics, l'emploi et l'industrie s'inscrit dans l'urgence de faire entendre les attentes des travailleurs et des agents publics.

Ces tensions sociales nous rappellent que les conditions de travail ne sont jamais déconnectées des moyens accordés au service public et de la manière dont les personnels sont considérés. Dans un département rural comme la Lozère, les contraintes territoriales renforcent la nécessité d'une organisation adaptée aux réalités du terrain. Les personnels ne peuvent pas être systématiquement sollicités pour pallier les difficultés d'organisation ou absorber des charges supplémentaires.

Inscrit à l'ordre du jour, le bilan santé et sécurité 2025-2026, tout comme l'analyse des fiches RSST lors des groupes de travail, doivent constituer un véritable outil d'action. Il ne suffit pas d'identifier les risques ou de recenser les difficultés : les alertes doivent être entendues, des mesures correctives décidées et leur mise en œuvre suivie. Cette prévention suppose une administration accessible et réactive, avec des réponses individualisées quand la situation l'exige. La communication avec les services est essentielle. Lors des opérations de mouvement par exemple, trop de données manquent de transparence et génèrent de l'incertitude, voire de la défiance.

Par ailleurs, nous souhaitons attirer l'attention sur la charge croissante qui pèse sur les personnels chargés de direction, notamment les directrices et directeurs d'école. La multiplication des tâches administratives, des sollicitations, des responsabilités et des situations complexes à gérer réduit le temps disponible pour le pilotage pédagogique et l'accompagnement des équipes. Cette accumulation, lorsqu'elle s'inscrit dans la durée sans moyens ni soutien suffisants, constitue un facteur de risque pour la santé mentale : épuisement professionnel, stress chronique et sentiment d'isolement. Nous demandons une meilleure reconnaissance de leur charge de travail, une simplification effective des tâches et un accompagnement à la hauteur de leurs responsabilités.

Exemple parmi d'autres auxquels sont régulièrement confrontés les directeur-trices et chef.fes d'établissement et leurs équipes : les situations particulièrement complexes relevant de la protection de l'enfance. La formation prévue sur ce sujet est nécessaire, mais elle ne saurait suffire. Les agents doivent pouvoir s'appuyer sur des procédures claires, des interlocuteurs identifiés et un véritable accompagnement institutionnel. Ils ne peuvent être laissés seuls face à des situations qui engagent leur responsabilité et peuvent avoir un fort retentissement dans le champ des RPS. Là encore, des décisions prises dans la précipitation se traduisent par des formations de dernière minute, alors que les 18 h de formation continue sont déjà actées. Questionnaire pHARe, questionnaire

VSS, séminaire départemental de prévention des VSS, commémoration du 11 novembre ... les demandes institutionnelles s'empilent dans un calendrier extrêmement restreint. Il est impossible dans ces conditions que les équipes soient en mesure de préparer correctement ces temps voulus être des temps forts par notre ministère. Sur des sujets d'une telle importance, les équipes ont malheureusement le sentiment de devoir appliquer une politique d'affichage et se questionnent sur la faisabilité des ambitions annoncées. Les directeurs-trices ont besoin de temps pour mettre en oeuvre les récentes demandes, qui s'ajoutent à toutes les existantes dont aucune n'a été supprimée. Les 108 heures, déjà bien insuffisantes, explosent littéralement. Des solutions départementales doivent être recherchées pour rendre du temps institutionnel aux équipes.

Évènements graves, RPS facteurs majoritaires de dégradation des conditions de travail, conséquences des cyberattaques ... : tout cela dessine une réalité durable, mais l'institution continue de fonctionner comme si chaque situation était isolée, imprévisible et gérable à coups de mesures d'urgence.

Le retour d'expérience sur la vague de chaleur de juin en est l'illustration. Les réponses ne peuvent se limiter à des consignes ponctuelles lorsque les températures deviennent difficiles à supporter. Il faut tirer les enseignements des épisodes passés, adapter les mesures de prévention aux caractéristiques des bâtiments et prévoir les moyens nécessaires pour protéger effectivement les personnels et les élèves. Le plan vague de chaleur a été mis à jour, il progresse sur certains points, mais il reste centré sur la gestion de crise, sans programmation nationale, sans objectif, sans financement, alors même que l'enveloppe a été réduite de 40 millions d'euros.

Le bilan national des actes suicidaires montre lui aussi les limites d'une approche qui constate sans comprendre, voire sans agir. Les chiffres augmentent, en particulier dans le premier degré, mais nous ne savons toujours pas ce qu'il y a derrière : quelles circonstances professionnelles, quelles mesures mises en place. Compter les actes ne suffit pas ; il faut analyser, prévenir et agir... sans les outils, les méthodes ou les moyens pour le faire. Les acteurs locaux portent l'essentiel de la charge, alors qu'ils manquent de temps, de formation et de ressources. La prévention primaire demeure insuffisante, tout comme la prise en compte des signaux faibles et des situations qui se dégradent dans la durée.

À travers l'ensemble de ces sujets, un même constat s'impose : la prévention ne peut reposer sur la seule capacité d'adaptation des personnels. Elle relève de la responsabilité de l'employeur et doit se traduire par des décisions concrètes. Pour l'UNSA Éducation, il est temps de sortir d'une logique fragmentée de la gestion de la qualité de vie et des conditions de travail. Nous avons besoin d'une politique qui anticipe, qui structure, qui protège. Améliorer les conditions de travail des agents, c'est aussi garantir un service public d'éducation de qualité, au bénéfice des personnels comme des élèves.