



## DÉCLARATION LIMINAIRE – F3SCT du 12 décembre 2025

Monsieur le Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale du Pas-de-Calais, Président de la formation spécialisée,

Mesdames et Messieurs les membres du F3SCT,

Les remontées du terrain sont constantes : fatigue généralisée, surcharge de travail, tensions avec les familles, sentiment d'isolement face à des situations complexes. Les personnels ne demandent pourtant rien d'autre que de pouvoir exercer leur métier dans des conditions dignes, stables et sécurisées.

### **1. Santé, sécurité et organisation du travail : des fragilités désormais structurelles**

La situation se dégrade nettement depuis la rentrée, comme en témoigne la multiplication des fiches RSST liées à la gestion d'enfants présentant des comportements violents. Ces situations, souvent complexes et répétées, mettent les équipes en grande difficulté. Les personnels doivent assurer la sécurité de tous tout en gérant des épisodes de violence qui peuvent survenir à tout moment, parfois sans solution adaptée ni soutien immédiat. Cette exposition croissante à des situations de crise entraîne une fatigue mentale importante et renforce le sentiment d'insécurité professionnelle. La médecine de prévention, déjà très insuffisante, ne permet pas d'apporter le soutien attendu : trop peu de visites, très peu de suivi, et des personnels en souffrance qui peinent à obtenir une réponse adaptée.

Les difficultés matérielles sont venues aggraver cette situation. Plusieurs écoles ont travaillé dans des salles insuffisamment chauffées, parfois pendant plusieurs jours – voire plusieurs semaines - tandis qu'un bâtiment d'inspection a lui aussi été touché. Même si les réparations ont fini par être faites, les délais observés interrogent. Le froid a un impact

immédiat sur la santé, la vigilance et la qualité d'enseignement ; il ne peut être considéré comme un aléa mineur.

Par ailleurs, l'organisation du travail contribue fortement à l'épuisement des équipes : injonctions multiples, échéances trop rapprochées, gestion administrative croissante et absence régulière de remplaçants qui oblige à prendre en charge les élèves des absents dans les classes. Les écoles ne peuvent plus fonctionner dans un système où tout doit être traité dans l'urgence.

La baisse du nombre de contrats de service civique constitue une difficulté supplémentaire pour les écoles, alors même que ces personnels représentent un appui précieux au quotidien. Les modalités d'attribution ont, de plus, suscité une forte incompréhension. L'information est parvenue tardivement durant l'été, sans critères clairement définis, conduisant de fait à une répartition fondée sur le principe du « premier arrivé, premier servi ». Cette situation crée un sentiment d'injustice au sein des équipes, sans lien avec les besoins réels des écoles.

La mise en place de la mutuelle obligatoire ajoute une tension supplémentaire. Les personnels perdent la liberté de choisir leur organisme, parfois au profit d'un contrat plus coûteux et moins protecteur. La réforme est vécue comme une contrainte imposée, mal expliquée et porteuse d'une surcharge administrative injustifiée.

**Le SNE demande :**

- un renforcement immédiat des moyens de la médecine du travail ;**
- un cadre départemental clair sur les températures minimales admises dans les locaux scolaires.**
- un délai raisonnable pour les demandes administratives ;**
- la création d'une indemnité de remplacement d'astreinte ;**
- des critères clairs et équitables d'attribution des contrats de service civique.**

## **2. Garantir des transitions professionnelles respectueuses**

La perspective de suppression de la rupture conventionnelle, vraisemblablement pour des raisons budgétaires, inquiète profondément. Ce dispositif a permis d'accompagner des personnels en difficulté ou en reconversion dans un cadre sécurisé et digne. Le faire disparaître reviendrait à priver les agents d'une solution humaine et encadrée pour quitter

l'institution, au risque d'accroître les démissions soudaines et les situations d'épuisement non traitées.

**Le SNE demande le maintien de la rupture conventionnelle au-delà de 2025.**

### **3. CPC : un rôle essentiel, fragilisé par un manque de moyens et de lisibilité**

Les CPC du 1er degré exercent aujourd'hui dans des conditions qui ne sont plus acceptables au regard des missions qui leur sont confiées. Ils ne disposent pas du budget nécessaire pour acquérir le matériel pédagogique indispensable à leur activité, et interviennent trop souvent dans des locaux inadaptés. Leurs déplacements ne sont pas toujours remboursés, alors même qu'ils sont essentiels à leurs missions.

Les tâches qui leur sont attribuées augmentent régulièrement, notamment par délégation des IEN eux-mêmes sollicités dans l'urgence. Ces demandes s'accumulent sans compensation et créent une charge de travail difficilement soutenable. Les CPC deviennent ainsi des ressources mobilisées en permanence, parfois en dehors de tout cadre, au détriment de leur cœur de mission : l'accompagnement pédagogique.

Les disparités entre circonscriptions sont particulièrement marquées. D'un territoire à l'autre, les exigences et les attentes varient considérablement, ce qui alimente un sentiment d'arbitraire. Leur temps de travail n'est pas explicitement encadré : certains sont mobilisés sur les temps méridiens, d'autres en fin de journée, ce qui empiète directement sur leur vie personnelle. S'ajoute à cela le ressenti d'un renforcement des tâches administratives issues des DSSEN, souvent au détriment de l'expertise pédagogique qu'ils sont censés apporter sur le terrain.

Tout cela contribue à un profond malaise professionnel, accentué par l'absence de reconnaissance réelle de leur investissement. Leur engagement au service de la formation et de l'accompagnement des enseignants mérite pourtant un cadre plus clair, plus stable et plus équitable.

**Le SNE demande :**

- la clarification de leurs missions ;**
- l'accès équitable aux moyens matériels et ressources pédagogiques ;**
- la prise en charge systématique des déplacements ;**

#### **4. Direction d'école : une intensification des tensions et une exposition croissante aux conflits**

Les directeurs, sont de plus en plus confrontés à des tensions avec certaines familles : contestations virulentes, propos agressifs, diffusion de messages hostiles, remises en cause publiques, voire constitution de collectifs visant des personnels. Ces conflits s'amplifient rapidement et déstabilisent profondément les équipes.

Les directeurs se retrouvent souvent en première ligne, exposés à des mises en cause injustifiées ou à des comportements relevant clairement de la pression. Leur responsabilité, déjà lourde, devient alors un facteur majeur de vulnérabilité, d'autant qu'ils ne disposent ni de l'accompagnement administratif ni du soutien systématique dont ils auraient besoin.

**Le SNE demande :**

- l'adaptation des décharges aux réalités des écoles ;**
- la mise en place d'outils de soutien aux équipes ;**
- une réponse hiérarchique systématique et rapide en cas de comportements hostiles ;**
- l'application automatique de la protection fonctionnelle ;**
- une action coordonnée entre institution, collectivités et partenaires.**

#### **Conclusion**

Les personnels attendent aujourd'hui des réponses concrètes et immédiates. Leur engagement ne peut continuer de pallier les insuffisances structurelles auxquelles ils font face. Il est désormais essentiel d'apporter des améliorations tangibles en matière de protection, d'accompagnement et d'organisation, afin de redonner aux équipes la sérénité et la confiance nécessaires pour exercer pleinement leur mission auprès des élèves.

Je vous remercie pour votre attention.

