Cfdt:
ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL SE DÉGRADENT

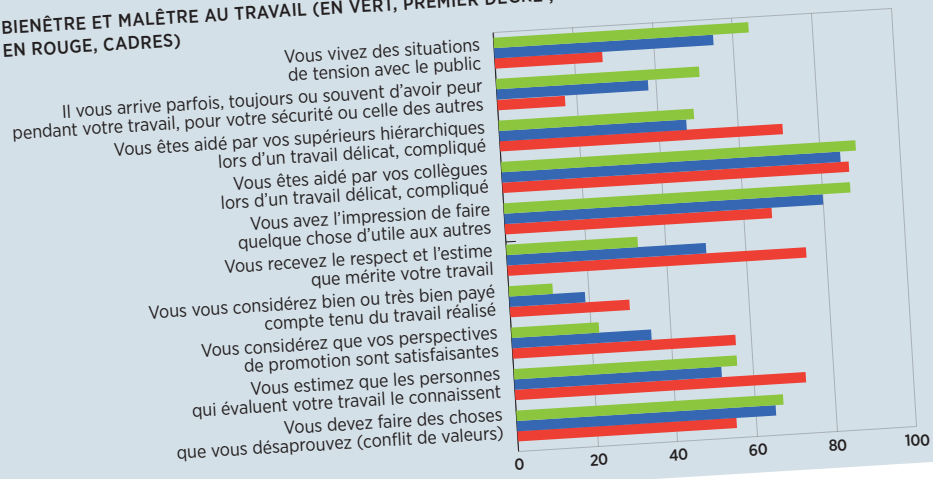
Septembre 2026

Élise Dion, « Les enseignants : des cadres au contact du public qui se sentent utiles mais en manque de reconnaissance », Depp, *note d'information* n° 24.0, jan. 2024, urlr.me/Rz78hW

Les conditions de travail constituent un des facteurs d'attractivité des métiers.

La profession enseignante comporte des conditions de travail et des risques psychosociaux distincts des autres cadres. En effet, les enseignant·e·s sont plus exposé·e·s à certaines contraintes, en particulier en termes de posture, d'intensité du travail et d'exigences émotionnelles. De même, les enseignant·e·s pensent moins souvent être en mesure de faire le même métier jusqu'à la retraite et il·elle·s se sentent également peu reconnu·e·s, peu soutenu·e·s par leur hiérarchie, et sont peu satisfait·e·s de leurs possibilités de promotion, et il·elle·s jugent leurs rémunérations insuffisantes en début de carrière.

BIENÊTRE ET MALÊTRE AU TRAVAIL (EN VERT, PREMIER DEGRÉ ; EN BLEU, SECOND DEGRÉ ; EN ROUGE, CADRES)



« Les accidents du travail et les maladies professionnelles », Le portail de la fonction publique, Études et statistiques, 15 nov. 2024, urlr.me/vpSGQJ

Augmentation inquiétante des accidents du travail et maladies professionnelles dans l'Éducation nationale

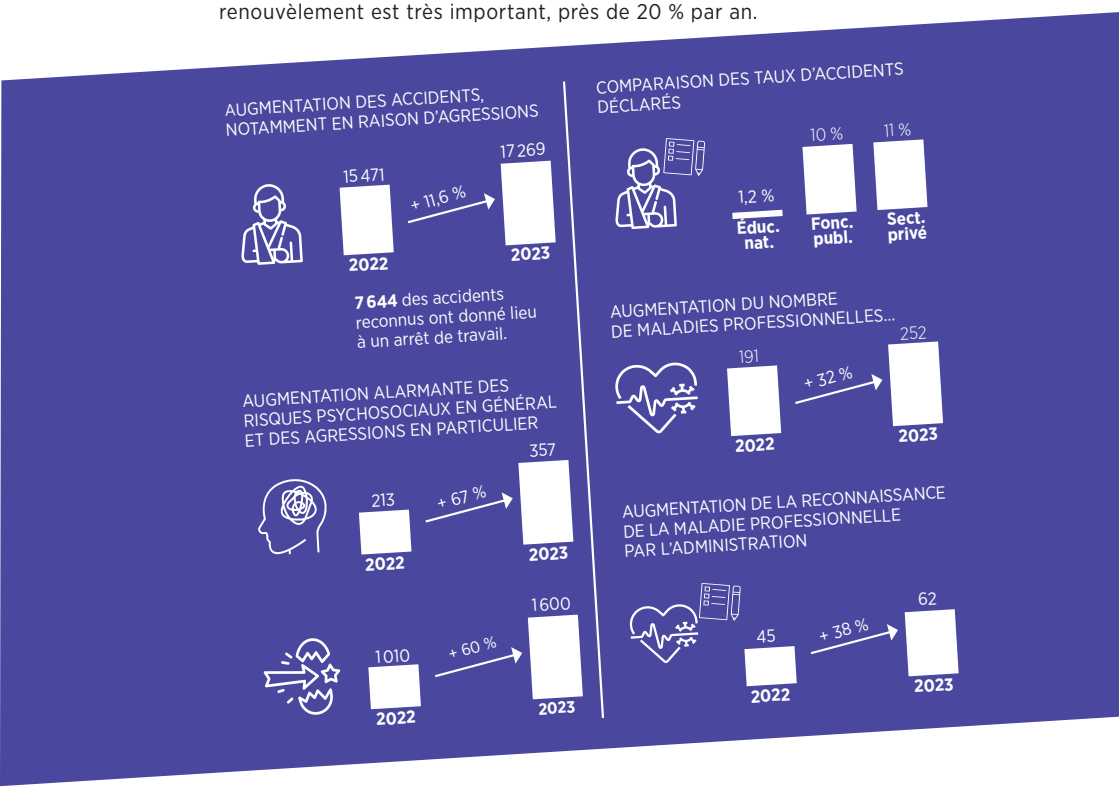
C'est concernant l'amiante que la situation est la plus préoccupante. Seulement deux pathologies liées à l'amiante déclarées en 2022, 6 en 2023… et 10 reconnaissances de l'administration en 2023 pour des déclarations antérieures. Des données qui n'ont aucun sens : chaque année en France, l'amiante est responsable de 3 000 à 4 000 maladies reconnues comme étant liées au travail, deuxième cause de maladies professionnelles et première cause de décès liés au travail, hors accidents du travail (source INRS).

L'amiante dans le bâti scolaire présente un risque grave pour la santé au travail des personnels et celle des élèves. Des dizaines, voire des centaines de milliers d'agent·e·s restent exposé·e·s à ce cancérigène. C'est le sujet prioritaire en matière de maladie professionnelle dans l'Éducation nationale.

« Dossier amiante. Ce qu'il faut retenir », INRS, urlr.me/TGp7vQ

Les équipes syndicales de la CFDT constatent un phénomène de sous-déclaration par les personnels. Situation due à la fois au manque d'information et d'accompagnement des agent·e·s sur leurs droits et procédures, mais due aussi à la baisse importante et généralisée des assistant·e·s de prévention (AP). Premier interlocuteur des agent·e·s sur leur lieu de travail, le nombre d'AP baisse dans tous les secteurs :

- **Dans le 1er degré**, baisse de 6 % : 1 081 AP couvrent 84,7 % des circonscriptions recensées (contre 1 171 en 2022 couvrant 90,1 %).
- **Dans le 2d degré**, 3 066 AP sont recensés en 2023 (contre 3 230 en 2022). Mais le taux de couverture a chuté de 67 % en 2019 à 37,1 % en 2023.
- **Dans les services administratifs**, baisse importante également où le nombre d'AP passe de 289 en 2022 à 188 en 2023. Quatre services sur cinq n'en disposent pas (taux de couverture de 21,5 %). Le taux de renouvèlement est très important, près de 20 % par an.



Comment s'étonner de cette situation alors que la mission est imposée à des agent·e·s déjà surchargé·e·s. Près de 60 % des AP ont soit moins de 20 % de temps dégagé pour cette mission, soit aucun temps supplémentaire. Là encore, les recommandations ministérielles (au moins 20 % du temps consacré à cette mission) ne sont pas respectées.

Un décrochage international

« Enquête internationale TALIS » (Teaching and Learning International Survey), OCDE, 2024, urlr.me/msaGbJ

Les données de l'enquête internationale TALIS 2024 (Teaching and Learning International Survey) documentent une insatisfaction généralisée, des manques (de réflexion comme de moyens, temps, changements) face aux défis et aux transformations du métier enseignant. S'il n'y a pas vraiment de surprises concernant les données françaises, elles pointent, entre autres, la charge de travail, le manque d'autonomie des équipes, le manque de reconnaissance, la densification du travail. Le malêtre des enseignant·e·s s'aggrave :

- Seuls 4 % des enseignant·e·s considèrent que les décideurs politiques accordent de l'importance à leur opinion.
- La France se classe bonne dernière quant à la valorisation du métier enseignant dans la société.
- Les enseignant·e·s français·es sont les plus nombreux·ses à déclarer que leur métier offre plus de désavantages que d'avantages (48 % contre 10 % en Islande).
- Notre pays se classe dans les derniers concernant les possibilités de prendre des initiatives. Ainsi, seuls 12 % des enseignant·e·s déclarent pouvoir influer sur la politique d'éducation de leur territoire.

Les résultats de l'enquête TALIS illustrent les problématiques de gouvernance du système scolaire à tous les étages. La France se classe dernière, avec la Norvège, sur la satisfaction professionnelle associée à la capacité d'initiative pédagogique.

Santé des femmes au travail et médecine de prévention : des sujets prioritaires pour la CFDT

La santé des femmes au travail est une priorité pour la CFDT, quel que soit le secteur d'activité. L'Éducation nationale est le premier employeur de femmes en France avec 900 000 collègues en activité.

La prise en compte réelle et concrète des situations des femmes au travail dans l'Éducation nationale reste défaillante en raison de l'état de la médecine de prévention.





Les femmes sont proportionnellement plus victimes que les hommes d'accidents du travail et de maladies professionnelles :

79,68 % des accidents (de service, de travail ou de mission)

et 78,8 % des maladies professionnelles

déclarés concernent des femmes alors qu'elles représentent 74 % de l'effectif total du ministère (source 2022).

Médecine de prévention

Il est prévu au moins une visite d'information et de prévention tous les cinq ans (obligations légales). L'« équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention » chargée de la santé au travail des personnels est censée être composée de médecins, d'infirmières, de psychologues du travail, de psychologues cliniciens, d'ergonomes. Autant de professionnel·le·s que l'immense majorité des agent·e·s ne rencontrera jamais.

Ces visites non réalisées ont des conséquences dramatiques sur la vie et la santé de milliers de collègues. À la fois sur le plan de la prévention et de l'information sur des sujets comme les expositions (amiante, radon), la reconnaissance de handicap, l'endométriose, les troubles musculosquelettiques, mais également sur la détection des risques suicidaires, épuisement professionnel et burn-out, maladie professionnelle. Cette situation participe de manière importante à la dégradation de l'attractivité de nos métiers.



200 000 visites médicales annuelles à planifier. Actuellement, c'est moins de 40 000.



80 % des personnels ne rencontreront jamais leur médecine du travail au cours de leur carrière



Seulement 76 médecins du travail, 35 infirmiers du travail, 20 psychologues du travail, 1 seul ergonome pour 1,2 million d'agent·e·s à l'Éducation nationale.

Le cas de l'endométriose au travail a longtemps été ignoré. Les formes les plus douloureuses et invalidantes concernent plusieurs milliers d'agentes. Sauf cas très spécifique et très restrictif, le jour de carence est appliqué en cas d'absence. Même reconnues en situation de handicap, les collègues concernées peuvent ainsi perdre plusieurs centaines d'euros par an. C'est la double peine. Suite aux interventions répétées de la CFDT, la prise en compte de cette pathologie est maintenant mentionnée spécifiquement dans les orientations stratégiques ministérielles.

PROPOSITIONS DE LA CFDT

PRENDRE SOIN DE TOUS LES PERSONNELS

Construire un système d'éducation et de formation pour la réussite de toutes et tous suppose de développer une culture partagée de l'attention à l'autre, aux besoins de chacune et chacun dans un cadre collectif.

La loi de transformation de la fonction publique a permis d'augmenter le nombre de représentant·e·s des personnels dans les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) et des CSA. Les F3SCT doivent être en mesure d'être entendues et l'employeur doit assumer toutes les responsabilités qui sont les siennes en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques psychosociaux pour les agent·e·s.

Renforcer l'information des agent·e·s sur leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail

Notre fédération demande des actions d'information, de formation et d'accompagnement des agent·e·s et des encadrant·e·s. Les personnels sont trop souvent laissés seuls face aux difficultés, voire aux traumatismes découlant de situations anormales.

Le Code du travail (article L-4121) prévoit que l'employeur est responsable de la santé au travail de ses agent·e·s et qu'il a l'obligation d'évaluer les risques professionnels. Risques psychosociaux et matériels, atteintes à la santé au travail, conditions de travail, tous les risques peuvent être évalués. L'agent·e doit pouvoir les signaler dans le registre de santé et sécurité au travail (RSST). Le signalement met l'employeur en responsabilité du risque décrit. Ce dernier doit alors transcrire les risques identifiés dans le document unique des risques professionnels (Duerp) pour mettre en place des plans et des actions de prévention face aux risques signalés. Cette évaluation doit être remise à jour à chaque nouveau risque identifié et au minimum une fois par an.

La CFDT alerte face au bilan santé et sécurité au travail : baisse généralisée des actions en faveur des agent·e·s, obligations règlementaires de moins en moins respectées… Notre fédération tire la sonnette d'alarme :

- **Le RSST doit être obligatoirement présent et accessible sur tous les lieux de travail.** Il peut être dématérialisé sur un intranet ou disponible en version papier. Seuls 2/3 des écoles, établissements et services déclarent l'avoir mis en place. C'est pire pour les agent·e·s administra-

tif·ve·s : 40 % des services ne possèdent toujours pas de RSST ! Nul ne peut interdire ou empêcher l'utilisation du RSST quelle que soit la nature du risque constaté ou ressenti.

- **Les risques professionnels inscrits dans le Duerp obligent légalement l'employeur à mettre en place un plan d'action pour y remédier.** C'est le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact). Son absence ou son insuffisance constituent des fautes de l'employeur devant les tribunaux : l'employeur a l'obligation de mener des actions de prévention. De l'aveu même du ministère, la moitié seulement des structures (écoles, établissement, service) disposerait d'un Duerp. Alors que la crise Covid aurait dû, au contraire, provoquer une forte hausse, le taux de couverture par un Duerp a baissé de 10 à 20 % selon les structures entre 2019 et 2023. La baisse la plus forte concerne les collèges dont le taux passe de 64 à 44 % !
- **Le Duerp doit être présenté en instance.** Il recueille l'avis des membres de la F3SCT. Les agent·e·s doivent être associé·e·s à l'évaluation des risques. Nombre de recteur·trice·s et Dasen n'appliquent pas leurs obligations règlementaires et ne tiennent pas compte des recommandations que leur ministre leur adresse depuis des années à travers les orientations stratégiques ministérielles.
- **L'employeur doit réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels entre femmes et hommes.** Dans les métiers, secteurs ou services majoritairement féminins, des risques professionnels tendent à être invisibilisés et sous-évalués, faisant par conséquent l'objet de mesures de prévention insuffisantes. Les équipes CFDT constatent l'absence généralisée d'approche genrée des Duerp. Les actions de prévention spécifiques sont quasi inexistantes. Troubles musculosquelettiques, cancer du sein, ménopause, endométriose et dysménorrhées invalidantes, épuisement professionnel, agissements sexistes et sexuels… ces risques doivent être évalués et transcrits dans le Duerp.
- **Le droit de retrait est possible.** Il permet à l'agent·e, dans le cas d'un danger grave et imminent, de refuser de prendre son poste de travail ou de le quitter, sans avoir l'accord préalable de son supérieur.
- **Les agent·e·s public·que·s bénéficient de la protection fonctionnelle (articles L 134-1 à L 134-12 du Code général de la fonction publique).** Elle concerne les atteintes volontaires à leur intégrité physique, les violences, le harcèlement, les menaces, injures, diffamations ou outrages dont ils et elles pourraient être victimes dans l'exercice de leurs fonctions. Bien que cette protection soit de droit, certaines autorités hiérarchiques continuent à exiger une demande formelle de l'agent·e pour en bénéficier. La fédération demande une simplification de la demande de protection fonctionnelle.

Assurer un réel suivi médical au travail

Le suivi médical de la santé au travail de chaque agent·e ne pourra se faire qu'en associant les médecins généralistes et spécialistes à la médecine du travail. Ce sont eux qui délivrent déjà un arrêt de travail ou préconisent un temps partiel. Cette possibilité pour les salarié·e·s du privé existe déjà.

Notre fédération propose que l'employeur rémunère une consultation de la médecine de ville dédiée à la santé au travail du·de la patient·e. Le médecin traitant ou généraliste disposerait d'une grille élaborée par la médecine de prévention. Il renverrait au médecin du travail les situations qu'il juge nécessaires. Pour les agent·e·s ne disposant pas d'un médecin traitant ou n'ayant pas accès à un généraliste, ils et elles pourront continuer d'accéder à la médecine de prévention et/ou aux solutions mises en place localement (mutualisation, services inter-entreprises, collaborateurs…).

La CFDT demande que le ministère ouvre ce chantier avec les partenaires sociaux. Nous revendiquons la suppression du jour de carence et la suppression de l'abattement de 10 % sur la rémunération principale.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) : UNE FIERTÉ POUR LA CFDT D'AVOIR PORTÉ ET RÉUSSI À OBTENIR UNE AVANCÉE SOCIALE HISTORIQUE POUR LES AGENT·E·S DU PUBLIC

Depuis 2004, la CFDT revendiquait un traitement équivalent du public sur le privé avec une prise en charge de 50 % des cotisations pour la complémentaire santé par l'employeur. Nous avons été entendus ! Près de 1,7 million d'agent·e·s rejoignent le contrat collectif obligatoire en santé. L'affiliation garantit pour toutes et tous l'activation des droits au 1er mai 2026 (initialement prévue au 1er janvier 2025).
Lors du travail d'amendement de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) en 2022, la CFDT avait été la seule organisation syndicale à porter deux articles de projet de loi relatifs à la négociation et à la PSC dans la fonction publique sans lesquels l'accord d'aujourd'hui n'aurait pas été possible. Première étape de l'accord, de janvier 2022 et finalement jusqu'à mai 2025, et grâce à l'action de la CFDT, l'État a commencé à participer à la PSC en versant une indemnité de 15 € brut par mois aux agent·e·s bénéficiant d'une complémentaire santé (pour compenser le report de 16 mois dans la prise en charge à 50 % par l'employeur, notre fédération avait revendiqué une augmentation significative de la participation forfaitaire, avec au moins son doublement, soit 30 € au lieu des 15 €).

Pour la CFDT, la mise en œuvre d'une PSC au bénéfice de toutes les agentes et agents est une avancée sociale. Mais deviendra-t-elle un acquis social ? Pour cela, cette protection sociale doit être attractive, en répondant précisément aux besoins de santé des agent·e·s et de leur famille, et à leur capacité financière, en particulier celle des agent·e·s ayant de faibles rémunérations qu'il conviendrait de revaloriser significativement. La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques demande officiellement l'ouverture de négociations afin de réviser des garanties optionnelles à effet du 1er janvier 2027.