



ACADÉMIE DE LIMOGES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Procès-verbal de la réunion du 8 mars 2022

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail Académique (CHSCT-A)

Ordre du jour :

- validation des PV précédents ;
- élection d'un(e) secrétaire adjoint(e) ;
- présentation des différents bilans ;
- questions diverses.

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- M. Ivan GUILBAULT, Secrétaire Général de l'académie de Limoges.
- M. Gilles DUMONT, Secrétaire Général Adjoint, DRRH de l'académie de Limoges.

Assistent à la réunion :

- Mme Françoise CONCHARD, Médecin des personnels, rectorat de Limoges.
- Mme Eva BRISSEAU, Psychologue du travail, rectorat de Limoges.
- Mme Frédérique LUNEAU, Conseillère Ressources Humaines de proximité.
- Mme July AURIAT, Conseillère Technique de service social.
- Mme Marlène ALEXANDRE-BURBAUD, division des pensions et prestations sociales.
- Mme Claire PERROT, représentante de la MGEN.

Représentants du personnel :

Titulaires :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- M. Fabrice COUEGNAS (FSU) (en visio-conférence)
- Mme Valérie THROMAS (UNSA)

Suppléants :

- M. Didier BARROS (FSU)
- M. David GIPOULOU (FSU)
- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- M. Pascal LAVIGERIE (FSU)
- Mme Carine BERNADY (UNSA) (en visio-conférence)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 14h00.

Avant de traiter le premier point, il demande s'il y a des déclarations liminaires.

M. GUILBAULT excuse l'absence de Marie Coudert (souffrante).

Il propose ensuite de passer au premier point à l'ordre du jour.

1) Approbation des PV du 13 septembre et du 14 octobre 2021 :

Il n'y a pas de remarques, les deux procès-verbaux sont approuvés.

2) Election d'un(e) secrétaire adjoint(e).

Un seul candidat est volontaire, M. Nicolas Vanderlick, qui est élu à l'unanimité.

3) Présentation des bilans :

Mme PERROT présente le **bilan du « Réseau PAS »**. Elle indique que la convention qui a été passée entre le ministère de l'Education nationale et la MGEN concerne de nombreux dispositifs mais elle se bornera à celui du « EAE » (Espace d'Accueil et d'Ecoute) qui met un psychologue à disposition des agents.

38 agents ont bénéficié d'entretiens (54 entretiens en tout) ; la majeure partie du personnel a eu connaissance de ce dispositif grâce aux flyers, aux dépliants, à internet et à l'information transmise par le médecin de prévention et le service RH. La tranche d'âge la plus représentée se situe entre 30 et 49 ans. La problématique qui ressort est celle du « Climat de travail / Relations au travail » ainsi que les problèmes liés au couple.

M. GUILBAULT demande si cela est lié au télétravail (mis en place devant la crise sanitaire), au confinement.

Mme PERROT répond par la négative, ce n'est pas nouveau et spécifique à la crise sanitaire.

La moitié des agents qui vient pour un entretien souhaite venir pour un deuxième ; elle rappelle que le dispositif est prévu pour trois entretiens au maximum ; à la fin du troisième, il y a, ou non, orientation de l'agent ; soit les trois entretiens ont suffi pour soulager les personnes (solution trouvée), soit on oriente vers le médecin de prévention du rectorat ou bien vers un psychologue en libéral.

Concernant les réseaux PAS, il y a trois axes : la voix, les RPS et les TMS. Cette année a été impactée par la COVID : moins d'actions par rapport à l'année précédente.

M. GUILBAULT remarque qu'il n'y a pas une répartition des collègues qui font appel au réseau comparé à l'importance des départements. Il demande également si les entretiens se font toujours dans les locaux de la MGEN.

Mme PERROT confirme cela mais ajoute que l'on ne peut malheureusement pas distinguer la teneur des entretiens pour chaque personne qui se présente pour un rendez-vous à la MGEN (par respect de la confidentialité).

M. VANDERLICK fait remarquer que sur les rendez-vous on avait, comme résultats, environ 80 % de femmes donc il y aurait une sur-représentation féminine dans les appels.

Mme PERROT répond que ce n'est pas représentatif car la profession est très féminisée.

M. GIPOULOU s'interroge sur le fait que moins de la moitié des agents ne sollicite pas un deuxième entretien ; est-ce que le premier suffit ?

Mme PERROT répond qu'une partie des personnels se rend compte que cela ne correspondait pas à ce qu'ils attendaient ; l'autre partie obtient une réponse à leur problème ; il y a également le cas des agents qui vont directement consulter un psychologue en libéral.

M. LAVIGERIE constate que malgré la publicité qui est faite du réseau PAS (flyers, affiches), celui-ci reste mal connu ; il faut envisager de réfléchir aux moyens de diffusion.

Mme PERROT est d'accord avec ce point de vue : il y a un manque d'informations. Mais il y a également la peur de se déplacer en personne. Elle rappelle que tout cela peut se faire par téléphone, de façon tout à fait anonyme.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD présente le bilan des accidents du travail, des maladies professionnelles et des congés pour invalidité temporaires imputables au service CITIS. Elle constate une forte augmentation de AT/MP et MOP, cette augmentation peut s'expliquer :

- en partie par la crise sanitaire qui a fragilisé les personnels dans leur pratique de travail, venant souvent ajouter un travail supplémentaire mal assumé par les agents, soit par faute de formation, soit par manque de matériel, soit par manque de pratique. Le tout conduisant à une augmentation des demandes de reconnaissance pour burn-out.

- en partie par une procédure plus connue des agents et très largement disponible sur le site de l'académie.

De plus, les agents n'hésitent plus à déposer un dossier même si cet accident ne fait pas l'objet d'un arrêt de travail.

Il est à noter que le temps de la procédure est identique pour un CITIS que pour un AT / MP sans arrêt, le temps d'instruction est donc aussi chronophage.

Le nombre d'accidents de trajet se maintient.

145 nouveaux dossiers pour l'année 2020 et 197 pour 2021.

Quant à la représentation hommes-femmes, il n'y a pas de changement : pas de sur-représentation féminine.

M. COUEGNAS demande si la crise sanitaire joue un rôle sur les congés longs.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD explique qu'il y a une recrudescence des « burn-out » ; la crise sanitaire a conduit à une modification des pratiques de travail ou à une augmentation de la charge de travail pour lesquelles les personnels n'étaient pas formés ; cela a demandé un énorme investissement. Selon les éléments, ces dossiers peuvent relever soit des congés imputables ou non imputables au service.

Parallèlement, certains agents ont vu des pathologies antérieures (non imputables) s'exacerber par cette situation générale de crise sanitaire, et demander un congé non imputable au service.

Le nombre de dossiers dans le premier degré est en nette augmentation (accidents d'origine psychologique ou bien maladies d'origine professionnelle) parce que nous avons des élèves qui ont souffert et qui sont peut-être maintenant plus difficiles à gérer en classe, avec un retour en présentiel, après cette période de confinement.

M. LAVIGERIE confirme que, dans la remontée des fiches SST premier degré, il y a une corrélation entre incidents voire accidents des personnels et élèves plus difficiles (violences des élèves envers les agents).

M. VANDERLICK ajoute qu'en plus des enfants compliqués à gérer, on constate l'épuisement professionnel des directeurs et directrices.

M. COUEGNAS intervient en disant que ce qui pose souci, et qui était déjà notable avant la crise sanitaire, c'est le développement d'élèves perturbateurs pour lesquels on a de moins en moins de solutions de prise en charge. On voit un double mouvement, d'un côté, des moyens pour les prises en charge qui ont tendance à diminuer, et d'un autre côté, les orientations de la MDPH qui ne peuvent avoir lieu faute de places disponibles en établissements, ce qui pose le problème de la destination des élèves à besoins particuliers.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD présente le bilan des congés longs non imputables au service. Elle constate une augmentation de l'attribution des temps partiels thérapeutiques. Effectivement, le décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021, assouplit profondément les conditions d'attribution d'un temps partiel thérapeutique. Le médecin traitant peut désormais accorder un temps thérapeutique inférieur à trois mois dans les mêmes conditions que dans le secteur privé (domaine général de sécurité sociale) pour les agents qui préfèrent continuer une activité plutôt que d'arrêter complètement. Les agents sont dans une démarche de maintien dans l'emploi en collaboration avec leur médecin traitant.

M. COUEGNAS insiste sur l'intérêt des activités thérapeutiques qui sont bénéfiques et qui doivent être davantage développées.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD précise à Monsieur COUEGNAS qu'il y a une grande différence entre temps partiel thérapeutique (quotité de temps allant de 50% à 90%, mais jamais en dessous d'un 50%), qui dépend d'un décret et les activités thérapeutiques accordées par le médecin de prévention pendant un congé long, sur demande de l'agent et qui ne peuvent pas excéder 50%. Mais, elle précise aussi que ces deux mesures sont complémentaires et répondent à des besoins différents.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD présente le bilan handicap et explique la politique académique inscrite dans le cadre de la convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et du ministère.

En 2021, le taux d'emploi BOE n'atteint pas les 6 % réglementaires. Ce taux presque atteint avait fortement chuté à la suppression des contrats aidés (personnels très souvent travailleurs handicapés), cependant par notre politique volontariste nous ré-augmentons petit à petit notre taux d'emploi. Cette année, pour la première fois, le ministère va être pénalisé s'il n'atteint pas ce taux d'emploi (actuellement l'académie de Limoges a 4.56 % ; elle est au 5^{ème} rang national) ; et va payer des pénalités. Nous espérons atteindre ce taux d'emploi pour ne plus payer cette pénalité et l'employer au bénéfice de nos agents.

Au vu des besoins exprimés chaque année par nos agents, nous continuerons à porter nos efforts sur la formation, l'aménagement (aménagement de poste complet pour un maintien dans le poste), l'emploi, l'aide humaine (recrutement d'Accompagnants de Personnels en Situation de Handicap), le transport, l'achat ou le renouvellement de prothèses, etc., toutes ces dépenses sont en hausse de 17 %.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD précise que les chiffres présentés concernant les allègements de service et les postes adaptés sont ceux uniquement des gens déclarés BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi).

M. LAVIGERIE informe que les représentants des personnels avaient été sollicités par les collègues concernant un souci d'assurance pour des équipements informatiques.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'il n'y a pas eu de souci d'assurance ; toute personne qui accepte et signe cette convention doit se mettre en conformité (en cas de vol, casse ou perte de matériel qui est transporté). Elle rappelle que le matériel prêté doit être assuré personnellement et ne doit pas être confié à une autre personne. La convention peut être présentée à l'assureur en cas de problèmes.

Bilan formation hygiène et sécurité

Mme AGNOUX pose la question concernant les stagiaires inscrits. Ont-ils réellement participé ?

M. GUILBAULT répond qu'il faudra vérifier avec Mme Caristo (absente car en visioconférence avec l'administration centrale).

M. LAVIGERIE fait une remarque sur la formation PSC1 et surtout par rapport au recyclage PSC1 absent de la formation continue des enseignants ; le recyclage se fait-il toujours ?

M. LECLERC répond que c'est un point effectivement qui interroge ; le rectorat travaille en collaboration avec Mme Devaine et Mme Coudert pour essayer de voir quelles possibilités mettre en place pour recycler cette formation ; ce n'est pas évident car, dans le premier degré, on ne peut débloquer qu'une demi-journée (3 heures) dans le cadre des animations pédagogiques.

M. LAVIGERIE insiste sur l'importance de cette formation pour les premiers secours car des accidents sont possibles à l'école avec les élèves et les personnels ; il en est de même pour la formation des directeurs, au risque incendie et à la manipulation des extincteurs ; pourrait-elle être étendue à tous les collègues enseignants ?

M. LECLERC ajoute que pour les animations pédagogiques (18 heures réparties en 3 x 6 heures) il y a trois priorités nationales : Français / Mathématiques / Valeurs de la République ; concernant la dernière, le rectorat travaille sur une troisième formation, à savoir celle qui concerne la mise en place du Registre Public d'Accessibilité pour les établissements classés en 4^{ème} catégorie au moins. S'agissant de la formation à la manipulation des moyens de secours-incendie, c'est la première fois cette année et l'on souhaite la pérenniser.

M. GIPOULOU confirme que c'est également une demande pour les enseignants du second degré (demande ressortie lors des entretiens des professeurs d'EPS).

Mme LUNEAU demande s'il y a des remarques sur le **bilan RH de proximité**.

M. LAVIGERIE constate l'explosion des contacts (les résultats ont quasiment doublé) : « Vous arrivez à suivre ? »

Mme LUNEAU répond par l'affirmative ; 2 conseillères RH sont présentes en Haute-Vienne et s'organisent de façon à ce que l'une ou l'autre puisse répondre aussitôt ; beaucoup d'entretiens se font le mercredi après-midi.

M. LAVIGERIE s'interroge sur les 31 % des rendez-vous qui concernent les reconversions hors Education nationale.

Mme LUNEAU informe que tout n'aboutit pas non plus, c'est un processus long, une réflexion qui s'engage ; parfois la personne revient un an après ou bien on ne donne pas suite à son sujet.

M. LAVIGERIE pense que tous les signaux montrent un mal-être dans la profession ; est-ce dû à la crise sanitaire ou aux conditions de travail ? Cela est renforcé par la difficulté de recrutement et le manque d'attractivité pour le métier.

M. GUILBAULT intervient en disant qu'il faudrait nuancer avec les collègues qui prennent contact avec la RH de proximité car ils s'interrogent et ceux qui sont complètement découragés et qui veulent changer d'orientation. Le choix de l'académie a été, au lieu de disperser les référents de proximité, de se concentrer sur des temps-pleins ; l'augmentation des consultations traduit le succès du dispositif qui trouve toute son utilité. Il n'y a pas uniquement le mal-être, il y a d'autres thématiques. L'intérêt est de commencer à voir les signaux, de pouvoir travailler au diagnostic grâce au dispositif.

M. VANDERLICK ajoute que la corrélation a été faite avec l'augmentation des demandes de démission dans le premier degré notamment.

Mme LUNEAU ajoute que le dispositif RH de proximité constitue une porte d'entrée pour un contact et que les agents peuvent être envoyés sur d'autres services.

M. VANDERLICK constate également que la tranche des 30-49 ans est la plus touchée. Il demande si une catégorie par emploi est sur-représentée ?

Mme LUNEAU répond par la négative.

M. LAVIGERIE pose la question concernant les demandes de rupture conventionnelle, car on ne voit pas de chiffres ?

Mme LUNEAU répond que cela n'a pas été fait pour l'année passée mais ce sera fait pour cette année.

M. GUILBAULT confirme qu'il y a une ligne budgétaire.

M. LAVIGERIE souhaiterait avoir des informations sur l'utilisation du CPF, est-ce le réseau RH de proximité qui gère cette attribution ? Ce serait bien de développer un guide pour son utilisation.

Mme LUNEAU répond que le service oriente et conseille sur l'utilisation du CPF, dans quel cadre, pour quelles formations, etc.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD ajoute que cela dépend de ce que l'on veut faire de ce CPF : reconversion ou évolution dans le métier ?

Mme LUNEAU précise également que l'amélioration de la pratique professionnelle ne rentre pas dans le cadre du CPF.

Dr CONCHARD présente le **Bilan du médecin des personnels**. C'est un bilan restreint cette année ; 495 visites médicales ; pour les postes adaptés 27 demandes ont été acceptées ; 112 demandes de bonification pour mutation au titre du handicap ; 30 rapports divers qui sont de moins en moins nombreux pour les comités médicaux départementaux ; ils sont faits seulement si demeure un problème d'accord ou de rejet en fonction de la personne, de son état médical. Elle rappelle que ce bilan d'activités est fait sur l'année civile 2021. Il n'y a pas eu, encore cette année, de journée nationale de la médecine de prévention (organisée par le ministère) en raison du Covid.

M. LAVIGERIE demande ce qu'il en est des bilans sur l'amiante ?

Dr CONCHARD explique que tous les ans, les personnes susceptibles d'avoir été exposées doivent remplir un questionnaire ; celui-ci, cette année (envoyé en mai), concernait les personnes nées entre 1955 et 1961. Le retour des questionnaires complétés a eu lieu en août ; ils ont été traités et transmis à l'organisme SEPIA (en octobre) qui en fait une analyse. Ces dossiers retournent ensuite au service SST ; un suivi médical est mis en place pour les personnes exposées avec une visite tous les cinq ans (jusqu'à leur décès). On constate, heureusement, que le risque s'amenuise grâce aux lois protectrices.

M. LAVIGERIE demande s'il y a la même surveillance concernant le risque radon ?

Dr CONCHARD répond par la négative, le risque radon (qui correspond environ au risque lié au tabagisme x2) reste beaucoup moins important que le risque amiante ; le plus gros risque est à la maison d'où l'importance de l'aération (le radon est un gaz qui se diffuse naturellement).

Mme BRISSEAU présente le **Bilan Psychologue du travail**.

En 7 mois de travail effectif (à partir du 1^{er} juin 2021), Mme Brisseau rappelle qu'elle intervient sur les trois départements pour des consultations psychologiques ainsi que des consultations portant sur la mobilité professionnelle, travail en relation avec Mme Luneau, pour les personnes qui s'interrogent sur leur avenir professionnel ou qui souhaitent faire un bilan de compétences. Beaucoup d'actions ont été annulées ou reportées à cause de la crise sanitaire comme les échanges de pratiques professionnelles mis en place avec les infirmières de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Le public rencontré reste très féminin : 98 % de femmes. Mme Brisseau précise qu'elle est très peu sollicitée par le département de la Creuse. Elle ajoute qu'elle dispose d'un bureau à la DSDEN 19 et d'une salle au lycée Edmond Perrier de Tulle. Les motifs de consultations sont : « burn-out », épuisement professionnel, projet de reconversion professionnelle (bilan de compétences), problèmes relationnels, conflits internes avec les collègues, gestion du stress ; un travail est également réalisé avec Mme Paterne (RH de proximité en Creuse).

M. VANDERLICK s'interroge sur le nombre important de reconversions professionnelles. Quelle suite est donnée ?

Mme BRISSEAU répond qu'elle fait passer des tests à ces personnes et qu'ensuite des stages ou des missions leur sont confiés. Effectivement, beaucoup de personnes sont en arrêt (CLM ou CLD) mais ce n'est pas forcément négatif, certains agents souhaitent évoluer dans leur carrière, passer des concours, changer de missions...

M. GIPOULOU demande si on peut établir un lien avec les établissements en difficulté ?

Mme BRISSEAU confirme cela.

Mme AGNOUX souhaite avoir des informations concernant l'absence de conseillère technique infirmière (ICT) à la DSDEN de la Corrèze.

M. GUILBAULT revient sur la fiche de poste pour l'ICT en Corrèze, très étoffée qui pouvait faire reculer les candidat(e)s potentiel(le)s. Il a été proposé de l'alléger, de la rendre plus attractive.

Mme BRISSEAU ajoute que les infirmières de Corrèze ne sont pas mises de côté ; il a été mis en place un groupe de parole auprès des collègues volontaires infirmiers (2 demi-journées à Tulle et une à Brive début avril).

Mme AURIAT présente le **Bilan du Service social**. Elle rappelle qu'une nouvelle circulaire nationale du service social en faveur des personnels a été envoyée et que celle-ci a beaucoup évolué (la précédente datait de 1991). Le service fait vraiment partie de la politique RH avec tout ce qui est accompagnement individuel et collectif, problématique activité professionnelle, santé, vie familiale, domaine économique, médiation entre personnels et institution. Un changement est à noter en termes de responsabilité hiérarchique car le service est à présent placé au sein des DSDEN et sous la hiérarchie du DASEN.

Concernant le rapport d'activités, la nouvelle application est enfin rentrée dans l'académie en novembre 2021 donc les effets seront visibles sur le prochain rapport ; elle a été mise en place également sur l'académie de Bordeaux et Poitiers.

M. VANDERLICK pose la question concernant les postes adaptés (page 12 du document) et notamment sur les annexes non fournies.

Mme AURIAT répond, qu'en effet, le logigramme est à fournir !

M. LAVIGERIE demande, concernant la cellule d'écoute et de médiation (besoin très important notamment pour les établissements actuellement en difficulté) si les gens sont formés (formation à la gestion des conflits).

Mme AURIAT rappelle que la cellule d'écoute est en lien uniquement avec les évènements traumatiques (cas graves, mort d'un élève, suicide d'un collègue...) procédure très claire, académique et départementale. Concernant la médiation, il s'agit de proposer des temps d'accompagnement du collectif ; les personnels sont en effet formés.

M. LAVIGERIE interroge sur la mise en place effective de cette cellule.

M. GUILBAULT répond que le dispositif, pensé récemment, s'appuie sur des choses déjà faites (écoutes individuelles) ; il faut arriver à formaliser quelque chose pour avoir un outil qui soit immédiatement opérationnel (dispositif présenté au CODIR très récemment) : c'est en phase de conception.

Mme AGNOUX demande si cette cellule de médiation pourra également se mettre en place après, en phase de post-crise.

M. GUILBAULT répond que c'est tout à fait envisageable.

Il poursuit en faisant un point sanitaire : des nouvelles recommandations, consignes sont attendues au 14 mars (fin du masque et suspension du pass vaccinal sauf dans les transports et milieux hospitaliers) qui feront l'objet d'une mise à jour de la FAQ ; 36 classes fermées à ce jour ; livraison de masques cette semaine en quantité très importante ; la livraison sera assurée à tous ceux qui en ont besoin.

Mme AGNOUX demande ce qu'il en est des autotests.

M. GUILBAULT répond qu'il n'a pas d'informations ; pour l'instant nous sommes sur des mesures d'allègement.

Questions diverses.

M. GUILBAULT annonce que la réponse aux avis sera envoyée ce soir.

Concernant le lycée Bastié, les collègues ont été reçus mercredi et jeudi de la semaine dernière. Madame la rectrice est en contact régulier avec l'Inspection générale et notamment avec l'inspecteur général chargé de coordonner les enquêtes administratives. Le rapport est rédigé mais aucun retour actuellement. La rectrice a bien pris note des difficultés vécues par les collègues et a décidé la mise en place d'un dispositif, dès cette semaine, pour être auprès des personnels concernés. Un courrier a été envoyé aux personnels les informant qu'une cellule d'observation neutre (composée de Madame Brisseau, du CT EVS, de la CTSS Julie Auriat, de la DAVL) aura pour mission d'observer (plusieurs journées par semaine), de calmer les tensions...

M. DUMONT confirme que cette cellule a pour but d'observer l'ambiance générale de l'établissement, de pouvoir aussi relever les dysfonctionnements, prendre le pouls au quotidien (ce n'est pas une cellule d'écoute) ; elle débutera la semaine du 14 mars.

M. GUILBAULT fait remarquer que l'impatience se traduit par un doute sur la réelle publication des préconisations.

M. BARROS ajoute qu'il y a une forte inquiétude concernant un passage à l'acte de certains collègues ; il y a un devoir de protection, la solution la plus simple serait d'éloigner le chef d'établissement.

M. LAVIGERIE pense que transférer les personnels c'est arriver au point où plus rien n'est possible !

M. GUILBAULT confirme qu'il y a, à présent, un clivage entre plusieurs groupes et cela représente un nouveau défi. Comment faire pour revenir à un travail commun ?

Mme CONCHARD ajoute que le problème de ce clivage entre groupes, avec échanges verbaux violents, se retrouve dans les autres établissements en difficulté.

M. GUILBAULT poursuit en évoquant l'établissement A : rien de plus à dire par rapport à la dernière réunion du CHSCTA, cela semble moins tendu dans l'établissement, on est dans l'attente du rapport de l'inspection générale.

M. BARROS précise que les collègues ont perdu toute confiance dans l'administration, et pire, ils n'ont plus envie de se battre, ils ont un sentiment d'humiliation, ils se sentent plus abattus, certains souhaitent demander une mutation.

Mme CONCHARD ajoute qu'ils se taisent car ils sont plus abattus ; ce n'est pas le même type de force en présence, à l'établissement A cela a vraiment ciblé des personnels plus faibles, ou des gens qui ont vraiment tenu tête alors qu'à l'établissement B, l'opposition a lieu entre des personnes ayant de fortes personnalités.

M. VANDERLICK s'interroge sur la situation à l'établissement C, y-a-t-il un dispositif spécial d'écoute ou de médiation ?

Mme BRISSEAU répond qu'avec Jessica Paterne, un groupe d'échanges a été proposé, collectif ou individuel ; le premier commence mercredi prochain.

Mme AGNOUX intervient en abordant le problème d'un établissement D : des faits de violence ont été commis envers le personnel de l'établissement (prise au cou d'un enseignant par un élève, morsure d'un surveillant par une élève à l'internat, cheveux tirés...). Problème du chef d'établissement qui considère que la situation est réglée car l'élève en question a été exclue mais à son retour les faits ont réitéré ; un conseil de discipline a été rejeté d'où le mécontentement des enseignants...

M. GUILBAULT informe qu'il faudra voir avec Etienne Leflaive concernant le Vademecum du conseil de discipline.

Il procède à la conclusion de la séance et remercie les représentants des personnels pour ces échanges.

La séance est clôturée à 17h00.

Secrétaire adjoint du CHSCT académique

M. Nicolas VANDERLICK

Secrétaire général

M. Ivan GUILBAULT