

Procès-verbal de la réunion du 15 juin 2023

Formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail du CSA académique

Ordre du jour :

- 1. Approbation du procès-verbal du 30 mars 2023**
- 2. Bilan du service social en faveur des personnels**
- 3. Point sur la fréquentation des espaces d'accueil et d'écoute MGEN**
- 4. Bilan du plan académique égalité professionnelle femmes-hommes : focus formation et dispositif de signalement Information sur le label Alliance**
- 5. Bilan des médecins des personnels**
- 6. Suivi des préconisations suite à la visite inversée des professeurs d'EPS**
- 7. Bilan des fiches SST année scolaire 2022-2023**
- 8. Proposition d'un plan de formation pour les nouveaux membres des CSA et FS**
- 9. Questions diverses**

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- Mme Valérie BEYNET, Directrice des Relations et Ressources Humaines, académie de Limoges.

Assistent à la réunion :

- M. Nicolas LECLERC, Inspecteur santé sécurité au travail, rectorat de Limoges.
- Mme Marie COUDERT, Conseillère de prévention académique, rectorat de Limoges.
- Mme Lysiane POUSSIN, Référente académique égalité professionnelle femmes-hommes
- Mme July AURIAT, Conseillère technique du service social en faveur des personnels, rectorat de Limoges
- M. Hervé PAGNUCCO, Responsable des relations éducation nationale et enseignement supérieur, MGEN Limousin Poitou Charente
- Mme Jannien JOLAIN, Responsable régionale, prévention et relations, secteurs culture et sport, MGEN Limousin Poitou Charente
- Mme Françoise CONCHARD, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Chrystel REIGNIEZ, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Céline JUTEAU, Assistante pôle santé et sécurité au travail, rectorat de Limoges.

Représentants du personnel :

Titulaires :

- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- Mme Solen MARCHE (FSU)
- Mme Céline DROAL (FSU)
- M. Frédéric LEJEUNE (UNSA EDUCATION)
- Mme Carine BRULATOUT (UNSA EDUCATION)
- Mme Isabelle AUBRY (FO FNEC FP)

Suppléants :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU), remplaçant la titulaire Jade BOUCHARD
- M. Didier BARROS (FSU)
- Mme Cécile BARBARIN (FSU)
- Mme Marianne ROUCHON (FSU) remplaçant le titulaire Romain CHAMPETIER
- M. David GIPOULOU (FSU)
- Mme Maud DUVEUF (FSU)
- M. Laurent LACHAISE (UNSA EDUCATION)
- M. Benoît JANICOT (SGEN-CFDT), remplaçant la titulaire Delphine POINGT

Mme BEYNET ouvre la séance à 09h09. Elle donne la parole aux représentants du personnel pour les déclarations liminaires.

Mme AGNOUX procède à la lecture de la déclaration liminaire pour la FSU (annexe 1)

1) Approbation du procès-verbal de la FS du 30 mars 2023

Mme BEYNET propose la mise au vote du procès-verbal de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail qui s'est tenue le 30 mars 2023.

Il est adopté à l'unanimité.

2) Bilan du service social en faveur des personnels

Mme AURIAT précise qu'une nouvelle circulaire des missions est parue en décembre 2021 remplaçant le service social, spécialisé du travail, à l'interface de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Les statistiques sont établies pour la région Nouvelle Aquitaine. Depuis septembre 2021, le même logiciel est utilisé par les académies de Poitiers, Bordeaux et Limoges, ce qui permet des comparaisons.

Mme AURIAT résume les points importants du bilan 2021-2022 du service social en faveur des personnels :

- une augmentation du nombre de personnels reçus avec 927 entretiens
- l'augmentation du nombre de prises en charge du public AESH
- une problématique financière
- l'accompagnement psycho-social

M. VANDERLICK demande des précisions : l'augmentation du nombre d'agents AESH pris en charge est-il dû à une augmentation du nombre d'AESH dans les écoles ou à un problème de situation des agents ?

Mme AURIAT répond qu'il est dû à la précarité financière des agents mais aussi à des difficultés sociales et familiales.

Mme LAJAUMONT souhaite savoir de quelle(s) façon(s) les personnels procèdent pour être reçus par le service social en faveur des personnels.

Mme AURIAT explique que très souvent les personnels sollicitent directement le service car il est bien identifié. Par ailleurs, quand un agent est en arrêt maladie, le service social en faveur des personnels se met à disposition des personnels. Il arrive aussi que le service contacte des personnels quand il y a des violences connues par un fait établissement par exemple. Enfin, la médecine de prévention peut aussi servir de passerelle.

Mme MARCHE propose qu'une communication plus régulière soit faite sur les missions du service social notamment par le biais de la lettre hebdo et des interventions lors de la formation initiale des agents.

Mme LAJAUMONT demande s'il est possible d'établir un lien entre le nombre de personnes suivies par le service social en faveur des personnels et le nombre de reconnaissance de maladies professionnelles.

Mme AURIAT répond que son service n'a pas de retour sur les saisines de la division des pensions et prestations sociales. Elle indique qu'elle se renseignera pour savoir si ces données peuvent être récupérées.

Mme ROUCHON aborde le sujet de madame X qui n'est pas remplacée.

Mme AURIAT explique que madame X intervient à 70% en Creuse et à 30% dans d'autres services. Le problème de recrutement vient du fait qu'il faut disposer du DEASS (Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social) et qu'il n'y a pour l'instant aucune candidature.

Mme BEYNET rajoute que des souplesses de recrutement ont été proposées mais n'ont pas abouti. L'académie est sensible au sujet et a pour objectif de rétablir la situation.

Mme MARCHE demande quelle sera la situation à la rentrée.

Mme AURIAT précise qu'il n'y a pas de mutation prévue ni en interne ni en externe. Le seul levier serait une demande de détachement mais la Creuse n'est pas attractive.

Mme MARCHE souligne l'inquiétude des représentants du personnel concernant la diminution des aides sociales en raison de l'augmentation de certaines autres prestations comme les prestations intermédiaires à réglementation commune (PIM) alors que les demandes auprès du service social augmentent.

Mme AURIAT explique que les prestations ministérielles d'action sociale d'initiative académique (ASIA) qui ne sont plus versées peuvent être retrouvées auprès des conseils départementaux. Les Prestations Intermédiaires à réglementation commune (PIM) pour les enfants en situation de handicap ont augmenté et sont prioritaires. Elle précise aussi qu'il existe un partenariat avec le centre communal d'action social (CCAS) et le conseil départemental ce qui permet de répartir les aides différemment.

3) Point sur la fréquentation des espaces d'accueil et d'écoute MGEN

M. PAGNUCCO commence par rappeler que le champ d'intervention de la MGEN est régional. Le bilan présenté concerne les espaces d'accueil et d'écoute du réseau PAS, ciblé pour l'académie de Limoges. Il s'agit d'une action concertée et cofinancée entre le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et la MGEN. Le dispositif fait intervenir des personnels spécialisés et des psychologues.

Il procède à la présentation des bilans pour les années 2021-2022 et 2022-2023.

M. VANDERLICK constate que la proportion de rendez-vous pour les femmes est plus importante que leur représentation dans le métier. Concernant le bilan 2022-2023, il souhaiterait des précisions sur les deux nouveaux items « relation au travail » et « souffrance émotionnelle » : de quoi s'agit-il ?

Mme JOLAIN explique que les chiffres sont issus des fiches que remplissent les psychologues. Une réunion est prévue avec eux en septembre 2023 pour faire le point et comprendre justement comment ils remplissent les fiches et si leur outil est adapté. Le but est de cibler davantage les problématiques pour être plus clair dans les statistiques.

Mme JOLAIN précise que les supports de communication MGEN sont disponibles même dématérialisés

M. VANDERLICK déclare que les constats sont partagés : il y a des problèmes mais la réalité tarde à changer. Il remercie M. PAGNUCCO et Mme JOLAIN pour les données.

Mme BEYNET explique qu'une démarche de formation en management est entamée en direction des personnels d'encadrement avec la mise en place de parcours métiers.

M. PAGNUCCO précise que pour les réunions des personnels de direction, la MGEN peut distribuer des affiches.

Mme JOLAIN rajoute que l'espace d'accueil et d'écoute MGEN est ouvert 7/7j et 24/24h.

M. JANICOT émet des réserves sur l'efficacité des affichages dans les salles des professeurs. Il n'est pas suffisant. Il indique que ses collègues et lui-même ne connaissaient pas l'existence du réseau PAS il y a 3 mois. Faire des rappels par mail serait nécessaire.

Mme BEYNET répond que les affichages ne sont plus regardés, il en va de même pour les mails. Ce sont tous les canaux possibles qui doivent être utilisés et surtout, l'information doit être renouvelée.

M. JANICOT indique que les personnels non enseignants souffrent de plus en plus et s'en inquiète.

Mme COUDERT indique que l'intention de l'académie est de toucher le plus d'acteurs possibles en ressources santé et sécurité au travail, y compris les assistants de prévention qui peuvent conseiller. Une présentation des acteurs RH et SST

est incluse dans les prochaines formations des représentants des personnels des formations spécialisées. Elle précise aussi que les personnels du service social en faveur des personnels et de la médecine de prévention interviendront durant ces formations pour sensibiliser tout le monde.

4) Bilan du plan académique égalité professionnelle femmes-hommes : focus formation et dispositif de signalement Information sur le label Alliance

Mme POUSSIN présente un diaporama sur le bilan du plan académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Mme BEYNET rappelle le contexte de création du label. Il s'agit d'une démarche du ministère qui implique les académies d'Aix en Provence, Lille, Poitiers et Limoges. La labellisation sera ensuite généralisée en 2025 pour toutes les académies.

Mme MARCHE demande quelle plus-value une telle labellisation va pouvoir apporter à l'académie.

Mme BEYNET explique que la labellisation va permettre un audit et une évaluation pour remettre à plat le processus, réactiver et ajuster les démarches, dynamiser et s'améliorer.

Mme POUSSIN rajoute que dans l'académie de Rennes, cela a permis de diagnostiquer un problème dans le processus de recrutement et ainsi donc d'y remédier.

Mme MARCHE en conclut que la labellisation n'apportera pas de moyens supplémentaires mais un regard sur les démarches.

Mme LAJAUMONT regrette qu'il n'y ait pas de statistiques locales sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. C'est un outil indispensable et cela a déjà été rappelé en CSA. Ce document devait être étoffé par rapport aux années précédentes et actuellement, il est inexistant.

Mme BEYNET répond que la transition des bilans faits par chaque service au rapport social unique est un travail collaboratif colossal. Le bilan du rapport social unique sera disponible en décembre 2023 et constituera un outil de pilotage. Le bilan social 2021 avait été initié mais pas finalisé. Il y aura un bilan social 2021 et un bilan social unique pour 2022.

Mme COUDERT précise que presque tous les indicateurs du rapport social unique seront ventilés par genre.

M. BARROS observe que la labellisation sera réalisée par un cabinet privé et demande quel en sera le prix.

Mme POUSSIN répond qu'elle coûte cher mais que la formation de référents académiques en interne est prévue. Il y en aura un par académie. Il pourra par la suite mener des audits. La formation est prévue à Paris les 5 et 6 juillet 2023.

Mme DROAL remarque que sur une affiche contre les violences faites aux femmes apparaît le dessin d'une femme aux seins nus. Elle interroge la pertinence du choix d'un tel visuel, tout en se demandant si on aurait représenté un homme nu de la même façon.

Mme LAJAUMONT demande des nouvelles de la formation obligatoire des personnels prioritaires prévue sur 4 ans. D'où en est-on ? Quand doit-elle débuter ?

Mme POUSSIN explique que le calendrier de début juillet reste à finaliser.

Mme LAJAUMONT met en garde sur les auto-formations et les formations en visio. Ces méthodes peuvent être facilitantes pour sensibiliser des personnels mais pas pour les former.

Mme POUSSIN répond que la formation des personnels du 1^{er} degré est délicate et que la visio est un format qui est apprécié.

Mme LAJAUMONT indique que le jeu utilisé lors des sessions de sensibilisation aux questions d'égalité est intéressant pour aborder le thème mais le viol n'apparaît pas bien car il est mêlé aux autres agressions sexuelles dans le jeu, ce qui constitue un problème. Cela mériterait d'être amélioré. Par ailleurs, certaines notions nécessitent des explications et un étayage par des personnes compétentes.

Mme POUSSIN répond que le jeu à l'avantage d'être utilisable sur un temps court d'une heure comme durant une pause méridienne par exemple. Il n'a pas vocation à être un outil de formation mais plutôt de sensibilisation. La formation de 3 heures reprend les notions de façon plus approfondie.

Mme MARCHE précise qu'elle a suivi la formation sur les violences sexistes et sexuelles et que certains thèmes abordés peuvent faire écho à des situations personnelles troublantes. Elle pense que des formations en présentiel doivent être proposées afin d'éviter qu'une personne seule face à son écran, en formation en visio, ne se trouve affectée.

Mme BEYNET répond que les formats de formation doivent découler des objectifs de formation. Une action de sensibilisation n'est par exemple pas adaptée en présentiel. Elle rappelle que c'est le rôle de l'EAFC de proposer des outils différents selon les objectifs.

Mme LAJAUMONT rejoint Mme MARCHE : la formation sur les violences sexistes et sexuelles en distanciel n'est pas adaptée. Il faut des personnes formées. En outre, elle soulève la question de l'existence d'un observatoire des LGBTQIphobies dans l'académie et de la coordination possible avec les référents égalité.

Mme BEYNET indique que c'est M. SAVIGNAC qui s'occupe de ce volet.

5) Suivi des préconisations suite à la visite inversée des professeurs d'EPS

Mme COUDERT explique avoir travaillé avec l'IA IPR EPS et des membres de la délégation sur les préconisations proposées dans le rapport.

Concernant les installations sportives, il existe une grande disparité entre les équipements des établissements urbains et ruraux. Le département de la Haute-Vienne a entamé un diagnostic afin de mesurer les écarts entre les besoins en installations des établissements et la réalité.

Le dialogue est à poursuivre, notamment avec la Région.

Cinq professeurs d'EPS sont mobilisés au mois de mai sur la répartition des installations pour répondre aux besoins des établissements.

Mme COUDERT poursuit : les coordinateurs EPS doivent être réunis pour définir les priorités et les remonter aux collectivités. Des webinaires vont aussi régulièrement être proposés. Cela permettra de faire intervenir les médecins des personnels pour présenter leurs missions et présenter le document de synthèse d'accompagnement des femmes enceintes, des personnes en situation de handicap ou victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Mme COUDERT explique que le DUERP et sa démarche restent méconnus. Elle indique qu'elle pourra intervenir pendant le webinaire pour présenter cette démarche.

Mme COUDERT aborde le volet formation : le recyclage PSC1 va être mis en place progressivement. La MGEN va proposer une formation sur l'usure professionnelle, le malmenage vocal et la fatigue auditive.

Elle figurera au plan de formation de l'année prochaine et aura lieu sur une journée complète de 6 heures.

6) Proposition d'un plan de formation pour les nouveaux membres des CSA et FS :

M. LECLERC procède à la présentation des 5 jours de formation obligatoire pour tous les membres des formations spécialisées, soit 120 personnes concernées. Les trois premiers jours de formation auront lieu durant l'année scolaire 2023-2024 et seront menés par l'administration, les deux autres auront lieu l'année scolaire suivante et seront menés par des organismes agréés sur des thématiques souhaitées par les membres des FS.

Pour organiser ces journées de formation, l'académie de Limoges échange avec les académies de Poitiers et de Bordeaux ainsi que le réseau des conseillers de prévention académiques et des inspecteurs.

Il procède à la description détaillée de la formation, qui sera en présentiel :

- J1 : elle aura lieu en octobre ou novembre 2023, et sera animée par Marie COUDERT et lui-même. Au programme : les généralités en matière de SST, les enjeux, les articulations entre CSA et FS, les acteurs et outils, le registre SST, le registre DGI. Lors de cette journée, les besoins de formation pour les journées 4 et 5 seront recueillis.
- J2 : les personnels seront partagés en trois groupes, un par département. Au programme : acteurs RH, SST, égalité professionnelle femmes-hommes et discriminations. La psychologue du rectorat, les CRP, l'assistante sociale, les médecins du personnel seront présents la demi-journée et l'autre demi-journée sera consacrée à la lutte contre les discriminations et comment favoriser la diversité.

- J3 : sensibilisation aux risques psycho-sociaux avec l'intervention de la MGEN, puis méthodologie de l'arbre des causes, des enquêtes et des visites.
- J4 et J5 : elles auront lieu en 2024-2025, en fonction des besoins qui ont été remontés lors de la J1. Quelques thématiques possibles, à enrichir : amiante, risques chimiques, inclusion, TMS, radon.

Mme BEYNET rappelle que les membres de l'administration sont aussi concernés par cette formation.

Mme MARCHE fait remarquer que les formations arrivent tard notamment pour J4 et J5 et demande qu'elles soient menées plus tôt lors des prochaines mandatures.

Mme ROUCHON demande si J4 et J5 auront obligatoirement lieu en 2024-2025 ou s'il serait quand même possible de les planifier plus tôt.

M. LECLERC répond qu'une réflexion est toujours en cours pour éventuellement avoir d'autres possibilités.

7) Questions diverses :

Mme BEYNET poursuit la séance en abordant les questions diverses et notamment celles liées au bâtimentaire. Elle donne la parole à M. LECLERC.

Il commence par faire le point sur le collège de Crocq : il se situe toujours à Giat et y restera au moins l'année prochaine, peut-être même encore la suivante car les travaux conséquents sont toujours en cours. Les personnels sont bien installés à Giat. Il n'y a pas de problématique particulière. Il y avait des inquiétudes bien sûr avant le déménagement mais elles ont complètement disparu.

Il continue en faisant le point sur la situation du collège Marouzaud de Guéret : il y a un problème de solidité de la structure au niveau de l'aile est. Ce problème est connu depuis 1998. Des croix de st André avaient été posées pour renforcer la structure. La nature du sol est compliquée. Des jauges passives sont aussi en place dans les fissures en façade et au sol depuis 1998. Elles mesurent l'écartement. L'agent du conseil départemental de la Creuse les vérifie régulièrement. Le 29 avril 2023, ce dernier a constaté une fissure transversale partant du seuil de l'escalier. Le 20 mai 2023 une expertise a été faite par un bureau d'étude mandaté par le conseil départemental de la Creuse. Il était demandé au prioritaire des locaux de mettre les personnes en sécurité, raison pour laquelle le maire a fermé l'aile concernée le 02 juin 2023.

A l'heure actuelle, les équipes travaillent sur la refonte des emplois du temps car 11 salles sont concernées dont des salles spécifiques de physique chimie et l'internat. Une visite est prévue le 19 juin 2023 avec le conseil départemental de la Creuse pour faire le point. M. LECLERC y sera également. Aujourd'hui même, une décision doit être prise pour reloger les personnes dans des ALJECO.

Des jauges passives ont été renouvelées et couplées à des jauges actives pour être prévenu s'il y a des déformations.

Mme CONCHARD demande si des travaux sont prévus.

M. LECLERC répond qu'on ne sait pas encore.

Il aborde ensuite la situation du collège Raymond Loewy de La Souterraine : une fiche SST a été reçue pour signaler que de la poussière était présente suite à des travaux et qu'on ne savait pas si elle contenait de l'amiante. Une visite de chantier a eu lieu le 30 mai 2023. Pendant toute la durée des travaux, une réunion de chantier hebdomadaire a lieu entre l'établissement, l'entreprise et le coordonnateur SPS. Deux points restent à améliorer :

- l'utilisation du By Pass et le croisement du flux piétons et véhicules. Des barrières ont été mises en place pour empêcher les voitures et les camions de passer, permettant ainsi le passage des piétons, seulement ces barrières n'étaient pas remises en place ou dans le mauvais sens. La situation a été régularisée.
- le tabagisme dans l'enceinte scolaire par les agents de chantier.

Mme MARCHE demande à M. LECLERC s'il a des informations au sujet d'une fuite qu'il y aurait au plafond du réfectoire entraînant des coupures de courant dans les salles.

M. LECLERC répond qu'il n'a pas été informé de cette fuite.

Mme MARCHE souligne que des travaux sont prévus dans la salle d'atelier HAS et non dans l'atelier HAB alors que cela serait nécessaire.

M. LECLERC répond que c'est tout à fait juste et étonnant. Il a rédigé un rapport en ce sens.

Il continue avec la situation du lycée Turgot de Limoges : les fenêtres en mauvais état sont en cours de remplacement, 3 ont déjà été remplacées et 2 autres le seront très prochainement.

Mme MARCHE évoque la situation inquiétante de 3 établissements en Creuse : quel bilan faire ?

M. VANDERLICK rappelle que l'état des bâtiments relève de la responsabilité des conseils départementaux. Le problème des cités scolaires réside dans le fait que les travaux sont en général retardés le temps d'identifier les responsables.

M. LECLERC répond que la cité scolaire Raymond Loewy de la Souterraine est un cas exceptionnel, particulièrement grand. Elle relève des champs de compétences de la collectivité territoriale mais aussi de l'éducation nationale qui se doit d'assurer la sécurité des agents et des personnes sous sa responsabilité. Il assure que l'administration est prévenue quand cela est nécessaire.

Mme ROUCHON fait remarquer qu'un nouveau problème bâtimentaire apparaît, lié au changement climatique et donc à la nécessité de revoir l'isolation des bâtiments. Une réflexion doit être engagée avec les collectivités pour garantir du confort.

M. LECLERC répond que le gouvernement met en place un programme de rénovation énergétique des bâtiments et que c'est une priorité. Le DUERP en est un outil clé car il permet de répertorier les sites identifiés comme passoires thermiques.

Des guides sont régulièrement produits et publiés par le gouvernement sur le site bâtiscolaire donnant ainsi des tendances et des orientations. Par exemple, il est conseillé de ne pas goudronner une cour mais de la végétaliser.

Mme MARCHE répond que certains de ces projets de végétalisation sont irréalisables car beaucoup trop onéreux. Elle cite l'exemple d'une commune ayant reçu un devis de 26 000 euros justement pour revégétaliser une cour.

M. LECLERC indique qu'avec Marie Coudert, il rencontre les représentants du conseil régional et des trois conseils départementaux tous les ans à la fois pour faire le point sur les éléments récurrents qui ressortent lors des inspections mais aussi pour échanger sur les travaux et projets ainsi que les difficultés de certains établissements. Il s'agit d'un dialogue constructif et une relation de confiance mutuelle est instaurée. Pour preuve, malgré les contraintes budgétaires les suites sont en général données aux observations de l'ISST. Il assure que beaucoup de travaux se font.

M. GIPOULOU fait remarquer que les collectivités sont capables de déployer des moyens importants pour des projets planifiés alors que leur réactivité se montre inadaptée en cas de situation d'urgence. Il cite l'exemple d'un problème d'accessibilité pour un élève en situation de handicap. On connaissait l'établissement dans lequel il allait être scolarisé mais les travaux d'accessibilité n'ont pas été réalisés en temps et en heure. Cette situation connue aurait pu être anticipée.

Dans le cas de situations particulières, M. LECLERC affirme qu'il faut transmettre toutes les informations nécessaires au plus grand nombre d'acteurs afin d'éviter ces écueils.

8) Bilan des médecins des personnels :

Mme CONCHARD présente le bilan des médecins des personnels et demande de l'indulgence pour cette année car le bilan a été réalisé pour l'année civile 2022, ce qui fausse les données.

De plus l'année a été perturbée étant donné que le docteur Reigniez est arrivée en mai et que la médecine de prévention est tout à fait différente des activités du privé. Elle a donc été présente 8 mois sur l'année tandis qu'elle-même l'a été 6 mois et demi.

Il s'agit donc d'un bilan non exhaustif qui ne reflète pas la réalité du service.

Elle assure que le prochain bilan sera mieux préparé et réalisé pour l'année scolaire.

Elle explique que la priorité a été la prise en charge des agents en souffrance soit 550 consultations programmées. Certaines situations d'urgence n'ont pas été comptabilisées.

Les aménagements de postes et les préconisations médicales ont représenté 220 prescriptions.

Elle explique que les demandes de majoration de barème au titre du handicap pour mutation et les demandes d'allègement de services sont en augmentation. Afin d'être équitable entre les personnels, ce travail est mené en commun avec les deux médecins de prévention.

M. VANDERLICK demande si l'enveloppe budgétaire dont la médecine de prévention dispose oblige à faire des choix.

Mme CONCHARD répond qu'il faut en effet établir des priorités en fonction de la pathologie. En général toutes les demandes sont étudiées et que lorsque nécessaire, des rallonges budgétaires sont allouées. Tout ce travail de concertation avec le docteur Reigniez est nécessaire et demande un temps considérable.

Mme REIGNIEZ précise que très souvent, les demandes sont incomplètes et qu'il est chronophage de les faire aboutir. Elle poursuit avec l'exemple des demandes de postes adaptés. Elles nécessitent un dialogue avec le service social et prennent beaucoup de temps. Elle explique que la médecine de prévention inclut aussi la réalisation de rapports d'accidents de service qui eux aussi demandent un temps de traitement conséquent. A cela se rajoutent les réunions avec les différents services ainsi que les actions de prévention (par exemple octobre rose, mois sans tabac, prévention du risque solaire)

Mme MARCHE en conclut qu'il y a finalement un faible nombre de visites médicales.

Mme CONCHARD répond qu'il faudrait 3,7 médecins pour couvrir les 12 000 agents de l'académie. Elle fait remarquer que certaines académies n'ont aucun médecin et rappelle que l'académie de Limoges a mis en place un partenariat avec l'AIST pour suivre les personnels qui sont exposés à des risques particuliers. La pénurie de médecins de prévention peut être problématique quand il faut par exemple revoir des personnels en congé long qui souhaiteraient reprendre leur activité.

Mme AUBRY souhaiterait savoir quel est le retour par rapport aux demandes d'aménagements de postes et les diverses prescriptions.

Mme CONCHARD indique que les préconisations ne s'imposent pas mais qu'elles sont globalement suivies.

Mme REIGNIEZ confirme que les préconisations sont très souvent respectées. Le cas échéant, les agents les recontactent.

9) Bilan des fiches SST année scolaire 2022-2023 :

Mme BEYNET procède au bilan des fiches SST. Elle explique que la région académique a pour projet de mettre en place un outil dématérialisé de signalement. Cet outil existe déjà à Poitiers et a récemment été présenté à Limoges. Il n'y a pas encore de calendrier de déploiement mais cet outil va permettre l'accessibilité des informations et toute la traçabilité de la demande, de la saisine jusqu'à son traitement. En résumé, il permettra de :

- mettre en valeur l'objet de la demande, pour un signalement de toute nature,
- centraliser les informations,
- optimiser le travail et les réponses données,
- analyser les situations pour présenter des statistiques.

Mme AUBRY confirme que la mise à disposition des fiches SST est importante. Une fiche SST de Creuse a été bloquée pour un professeur de technologie par exemple et lors du dernier GT sur les fiches SST, deux collègues n'apparaissaient pas.

Mme AGNOUX indique que certaines fiches se perdent. L'outil dématérialisé permettra en effet de comptabiliser et de suivre les situations.

M. JANICOT demande si tous les membres de la FS auront accès à ces fiches.

Mme BEYNET répond que oui mais qu'on ne connaît pas encore le calendrier de la mise en place de cet outil très attendu et pour lequel l'académie de Poitiers va nous accompagner.

M. VANDERLICK constate un problème de comptage.

Mme BEYNET répond que le comptage est fait à partir de fiches papier et qu'il ne peut pas être complètement fiable.

M. VANDERLICK déclare que les fiches SST vont permettre d'aider à la construction du PAP de l'année suivante.

Mme LAJAUMONT indique que lors du GT sur les fiches SST, il y a eu un bilan quantitatif mais pas qualitatif. Aujourd'hui, on ne sait pas ce que deviennent les fiches et où on est la situation. Elle regrette qu'il n'y ait pas d'éléments de suivi et souhaite savoir où en est le traitement.

Mme BEYNET répond que c'est ce que permettra le nouvel outil. On pourra savoir si on est allés au bout du traitement. Les réponses ne sont en effet pas formalisées actuellement mais le seront avec l'outil dématérialisé.

10) Questions diverses :

Mme AGNOUX aborde la situation d'un collège de Corrèze pour lequel beaucoup de fiches SST sont reçues, la situation est très inquiétante.

Mme BEYNET répond qu'un point est prévu l'après-midi même. Des échanges ont eu lieu entre l'IEN, la DASEN et les conseillères techniques pour les établissements et la vie scolaire. Une démarche d'accompagnement de l'établissement est en cours.

M. VANDERLICK demande s'il serait possible d'anticiper le calendrier des FS et de prévoir les réunions l'après-midi.

Mme BEYNET répond qu'il faudrait alléger les ordres du jour en rajoutant une réunion de FS.

M. VANDERLICK déclare que si les questions en matière de SST sont une priorité de l'académie, il est regrettable que madame la Rectrice ne soit venue à aucune des réunions de FS depuis la création de la nouvelle instance.

Mme BEYNET indique qu'elle ne manquera pas de faire remonter cette remarque auprès de madame la Rectrice.

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

La séance est clôturée à 12h38.

La secrétaire de la FS du CSA académique

Mme Laetitia AGNOUX

Le secrétaire général de l'académie

M. Ivan GUILBAULT



ANNEXE 1

Déclaration liminaire Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail du 15 juin 2023

Madame la Rectrice,

Mesdames et messieurs les membres de la Formation spécialisée santé sécurité conditions de travail de l'académie,

Cette instance se réunit pour la troisième fois dans notre académie et pour la dernière fois de l'année 2022-2023. Lors de notre séance d'installation, nous déplorons les violences faites aux travailleuses et aux travailleurs par l'État employeur. Ce dernier déstabilisait l'École de manière brutale et impréparée à travers la suppression de la technologie et l'imposition de deux ans de travail supplémentaire avant l'accès à la retraite. Retraite, rappelons-le, dont les montants sont encore amputés, spécialement pour les femmes qui paient un lourd tribut à cette réforme adoptée sans écoute des organisations de salariés et sans vote de la représentation nationale.

Quatre mois plus tard, l'actualité est toujours féroce pour les professeur-es de technologie dont le sort semble stabilisé dans l'académie de Limoges à la rentrée 2023... mais qu'en sera-t-il à la rentrée 2024 ? Nul ne le sait. Dans le même temps, les annonces récentes concernant les AESH ou des personnels de la voie professionnelle inquiètent, alors que le Pacte au mieux désoriente au pire traumatise toute la profession. Lors de la réunion de la FS de mars dernier, nous dénonçons le calendrier de déploiement d'op@le avec un outil encore expérimental et non fiabilisé, car nous savons que ces changements à marche forcée sont générateurs de forts risques psycho-sociaux. A quoi servent nos déclarations liminaires ? Qui les lit ? Qui les prend en compte au niveau du ministère pour que les mêmes méthodes brutales et insensées soient sans cesse répétées, conduisant aux mêmes souffrances des personnels, aux mêmes ravages sur les corps et les esprits des agents de notre service public ?

Il en est de même pour les travaux des CHSCT et des FS-SSCT. Notre académie s'est particulièrement intéressée et s'intéresse toujours aux spécificités du métier d'Accompagnants d'Élèves en Situation de Handicap. Alors que nous réclamons la reconnaissance des qualifications des personnels AESH, de la pénibilité de leur travail, le Président de la République a annoncé mercredi 26 avril, lors de la Conférence Nationale du Handicap, un retour en arrière dramatique concernant leur métier. Il serait en effet question de « regrouper le cadre d'emploi des AESH avec celui des A.E.D autour du métier d'accompagnant à la réussite éducative (ARE) ».

Quel signe envoie notre ministère aux AESH et aux A.E.D sinon celui de la négation de leur métier, de leur mission et de leur professionnalité ? Par ailleurs, dans des départements ruraux comme les nôtres, la mise en place d'une telle mesure engendrerait des détériorations supplémentaires de leurs conditions de travail. Pour la FSU, la reconnaissance du métier d'AESH passe non pas par une fusion avec le métier d'A.E.D mais par la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B, un employeur unique, une revalorisation salariale substantielle, mais aussi par l'abandon des PIAL et une stabilisation de l'accompagnement des élèves.

Les annonces précipitées de réforme de la voie professionnelle, outre les aspects redoutables qu'elle induit pour les jeunes en terme de renoncement à l'ambition scolaire, de ségrégation et de soumission aux diktats des employeurs, portent en elle la disparition de 80 filières avec pour corollaire la suppression prochaine de centaines de postes. Elles sont d'une extrême violence pour les personnels, à la fois dans la forme mais aussi dans

le fond. Après l'invention des interventions des professeur·es des écoles en collège, le message envoyé est que maintenant tous les personnels sont interchangeables, reconvertibles en un claquement de doigt. En clair, les personnels sont déniés dans leur professionnalité et pour tout dire méprisés.

A quelques semaines des vacances scolaires, et alors que la rentrée 2023 est déjà en grande partie organisée, tout est fait pour plonger l'ensemble des collègues des LP dans la plus grande des insécurités professionnelles et dans le plus grand désarroi. Pourrait-il en être autrement quand les métiers de l'enseignement professionnel sous statut scolaires seront cassés ? Pour ceux et celles qui ont un peu de mémoire, le scénario actuel n'est pas sans rappeler la réforme de la voie technologique qui avait ébranlé la profession et conduit au suicide d'un collègue d'un lycée de Marseille en septembre 2013, à la veille de la rentrée. Notre institution pourrait-elle un jour cesser de reproduire les mêmes erreurs pour qu'on n'ait pas à pleurer les mêmes effets ?

Comment admettre, à notre époque, de nouvelles réformes de cette ampleur sans qu'aucune étude d'impact sur les personnels, sur leur travail, sur leur emploi et sur leur santé soit envisagée ? Cette prérogative des F3SCT est ignorée au détriment des PLP. Sur l'académie de Limoges, les collègues des lycées Pagnol et Bort-Artense, entre autres, sont fortement impacté·es et en grande souffrance, suite à l'annonce des fermetures des formations tertiaires et de vente et commerce par le Président. Au risque de nous répéter, tout employeur (et l'État ne fait pas exception !) a des obligations de protection de la santé des personnels.

Madame la Rectrice, nous, représentantes et représentants de la FSU au sein de la formation spécialisée, vous le déclarons solennellement : nous sommes aujourd'hui inquiètes et inquiets pour la santé de nos collègues de la voie professionnelle mais aussi pour leur vie.

Le Pacte, enfin, est un signe supplémentaire au mieux de la méconnaissance au pire du mépris du ministère pour ses agents. Les études du ministère lui-même ont montré que plus de la moitié des enseignant·es travaillent plus de 43 heures hebdomadaires. La mise en place d'une telle mesure va générer inévitablement une surcharge de travail qui pourra être source d'épuisement professionnel pour les personnels s'engageant dans le Pacte. Dans le premier degré, le temps de travail en équipes (réunions, concertations, conseils de maitres...) va en être particulièrement perturbé générant des situations de tensions entre les personnels, tensions possiblement exacerbées par la position hiérarchique donnée aux directrices et directeurs.

La réponse gadget du ministère en forme de « travailler plus pour gagner plus » n'est pas adaptée : pire, elle induit des logiques concurrentielles dans le salaire qui ne peuvent que diviser les collectifs de travail et contribuer en outre à augmenter les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, à rebours du plan pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique. La FSU dénonce la mise en place de ce Pacte qui aura des conséquences sur la santé des personnels comme sur le fonctionnement des établissements, quand dans les écoles ce sont l'horizontalité et la collégialité qui seront remises en cause.

Ces trois constats (AESH, voie professionnelle et pacte) en forme d'attaques dangereuses porteuses de drames humains, nous les devons au ministère. Et ils pèsent lourd. Pour autant, même si nous pouvons vous l'avouer c'est difficile dans la période, nous ne renonçons pas dans l'académie de Limoges à faire progresser les conditions de travail de tou·tes les collègues, par une mise en application des axes du programme annuel de prévention. Nous entendons nous appuyer sur les rapports de la médecine des personnels, du service social en faveur des personnels et des espaces d'accueil et d'écoute (réseau PAS) de la MGEN, non pour « mettre la poussière sous le tapis » mais pour que les choses changent.

Deux chantiers sont d'ores et déjà en route :

- Le premier est la visite inversée des professeur·es d'EPS qui va entrer dans une nouvelle phase de suivi des préconisations. Notre académie, sans attendre des améliorations nationales pourtant indispensables – mais bien incertaines au regard de la manière dont notre ministère traite globalement ses personnels –, doit s'engager concrètement pour changer le quotidien des collègues d'EPS du début à la fin de leur carrière. Il en va de la légitimation de notre instance et, ce qui est plus important, de la confiance que les agent·es pourront porter dans leurs autorités de tutelle.

- Le deuxième est celui de l'objet de la visite d'établissement que nous entendons enfin mener à la rentrée 2023. Nous avons, lors de la réunion de la FS-SSCT de mars avancé des axes de réflexion sur l'organisation des collectifs de travail, sur le pilotage des équipes... en fait sur le « management ». Les remontées de fiches SST les plus récentes font état de signaux forts qui témoignent de façons de communiquer inadéquates ou d'une charge de travail irréalisable engendrant conflits, problèmes de santé ou *burn out* dans des proportions inquiétantes.

A l'issue du groupe de travail du 20 juin, nous proposerons un questionnaire à adresser à l'ensemble des personnels du 1^{er} établissement que nous visiterons à la rentrée 2023. Ce questionnaire sera, souhaitons-le, le support d'autres visites de notre formation. En effet, dans un contexte de collectifs de travail de plus en plus dégradés où la communication semble parfois rompue, notre rôle de préventeur est renforcé : proposer des préconisations pour que cela aille mieux partout.

Nous évoquons en début de déclaration la violence de notre tutelle nationale et les menaces qui pèsent sur la santé et la vie des collègues. Nous souhaitons que le message soit entendu au plus haut niveau. Pour autant, dans notre petite académie, avec ses dix mille agents, l'administration a aussi, à son niveau à elle, des moyens d'agir et une responsabilité. Contrairement à ce qui se passe chez certains patrons du privé qui broient leurs ouvrières et leurs ouvriers, chez nous, DRRH s'écrit avec deux « r ». Un pour les « relations » et un pour les « ressources ». Gageons que notre académie puisse s'enorgueillir de faire vivre ce premier « r », celui des relations humaines dans ses proclamations, dans son PAP en ce qu'il porte d'engagements en termes de Qualité de Vie et Conditions de Travail, mais aussi et avant tout, dans le moindre recoin de nos trois départements, dans le réel.