

## Procès-verbal de la réunion du 30 mars 2023

### **Formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail du CSA académique**

#### Ordre du jour :

1. **Approbation du procès-verbal du 21 février 2023**
2. **Bilan des conseillères ressources humaines de proximité**
3. **Bilan des nouveaux dossiers année 2022 : accidents du travail, maladies professionnelles et maladies d'origine professionnelles. Bilan des congés longs et bilan handicap 2022**
4. **Bilan des formations SST**
5. **Présentation du programme annuel de prévention 2023**
6. **Programmation des visites pour l'année 2023**
7. **Questions diverses**

#### Sont présents :

##### Représentants de l'administration :

- M. Ivan GUILBAULT, Secrétaire général de l'académie de Limoges.
- Mme Valérie BEYNET, Directrice 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 Sylvie NORMAND, Responsable administrative de l'Ecole académique de la formation continue
- Mme Marlène ALEXANDRE-BURBAUD, Responsable de la division des pensions et des prestations sociales, rectorat de Limoges,
- Mme Frédérique LUNEAU, Conseillère ressources humaines de proximité académique, rectorat de Limoges,
- Mme Céline JUTEAU, Assistante pôle santé et sécurité au travail, rectorat de Limoges.

##### Représentants du personnel :

##### Titulaires :

- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- M. Romain CHAMPETIER (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) remplaçant la titulaire Céline DROAL
- Mme Cécile BARBARIN (FSU) remplaçant la titulaire Sonia LAJAUMONT
- M. David GIPOULOU (FSU) remplaçant la titulaire Solen MARCHE
- M. Laurent MATHIOT (FO FNEC FP)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 14h00. Il propose de modifier l'ordre du jour et de commencer par les questions diverses afin de pouvoir y répondre car il est attendu à Paris le soir même et s'excuse de devoir quitter la séance à 16h.

Tous les membres valident cette proposition.

M. GUILBAULT 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)

Concernant les enseignants de technologie, M. GUILBAULT répond qu'il n'y aura pas de suppressions de postes ni de mesures de carte scolaire. L'académie reste attentive aux services partagés. Il assure que madame la Rectrice a communiqué auprès des enseignants de technologie et que Mme Beynet a tenu son engagement à recevoir individuellement les personnels qui le souhaitent. Une dizaine d'enseignants a d'ores et déjà eu un entretien et trois doivent en avoir un le lendemain.

Concernant le bien-être au travail, M. GUILBAULT confirme que c'est bel et bien l'objectif du travail qui est mené ensemble par l'intermédiaire de l'instance qu'est la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail.

Concernant le logiciel OP@LE, M. GUILBAULT indique que les services centraux suivent attentivement le sujet. L'outil connaît encore quelques dysfonctionnements mais cela va s'arranger. L'enjeu ne relève pas du domaine informatique mais de la nécessité d'accompagner et de former les équipes gestionnaires, notamment des petits établissements, pour se familiariser avec cet outil, l'ancien étant obsolète. Le recrutement d'un agent itinérant qui viendra en renfort des structures devrait palier le problème.

### **1) Questions diverses :**

Les questions diverses sont abordées.

Mme AUBRY demande s'il est possible d'avoir un point de situation sur les professeurs de technologie : les quotités et les compléments de services.

M. GUILBAULT répond que le nombre d'heures de sous services est plus important que d'habitude. Il rappelle qu'aucun poste n'a été supprimé. Il souligne que l'année en cours est une année de transition et d'accompagnement.

Mme BEYNET précise qu'elle a eu un entretien avec chaque professeur qui le souhaitait et qu'un point sur le service prévisionnel 2023-2024 a été fait. Elle confirme qu'il n'y aura pas d'heures en dehors de l'établissement ou d'autres activités.

Mme AUBRY demande si les champs dans lesquels les collègues interviendraient dans les sous-services, PIX par exemple, ont été abordés.

Mme BEYNET explique que ce sont les chefs d'établissement qui entameront ce dialogue avec les enseignants.

Mme AUBRY précise que ce sera un point à suivre pour s'assurer de l'adéquation des missions avec les collègues.

M. GUILBAULT continue en abordant la situation des psychologues de l'éducation nationale non vaccinés. La haute autorité de santé doit se prononcer sur le sujet le jour même. Le droit qui s'applique est celui fixé l'année dernière à savoir l'obligation vaccinale. Une seule personne est concernée dans notre académie. Sur le plan national, tous métiers et secteurs confondus, il y aurait entre 2000 et 4000 personnes.

M. CHAMPETIER évoque la pénurie de psychologues dans le 1<sup>er</sup> degré en Creuse. La moitié des postes sont vacants, ce qui contraint les collègues, contractuels pour la plupart, à élargir leur champ d'intervention et accroît leur risque routier. Leur nombre de dossiers est largement augmenté, environ 1000 alors que la moyenne européenne est de 800. Il se demande comment rendre ces postes plus attractifs d'autant que ce problème existe ailleurs dans l'académie.

M. GUILBAULT explique que ce défaut d'attractivité concerne aussi les médecins et infirmières. Certains candidats à un contrat n'ont pas les diplômes requis pour exercer. Pour pérenniser les postes des collègues contractuels plusieurs solutions seraient possibles :

- Proposer des contrats pluri annuels en CDD de 3 ans au lieu d'un an
- Augmenter la rémunération

Cependant, le problème majeur reste le déficit de vivier.

M. CHAMPETIER poursuit les questions diverses en demandant un point sur la médecine scolaire : nombre de médecins scolaires sur l'académie et secteur d'intervention ainsi que nombre d'élèves pris en charge.

M. GUILBAULT explique qu'il y a un déficit de médecins scolaires car 4 ou 5 postes sont vacants sur l'académie. Des difficultés ont été rencontrées en début d'année pour faire les visites médicales concernant l'utilisation de machines dangereuses. Une jonction de service a été mise en place avec un médecin de la Haute-Vienne. Le manque d'attractivité de la rémunération est certainement une des causes de cette situation.

Il précise qu'une revalorisation salariale pour les médecins de prévention a été proposée par la centrale et que cela a suscité des vocations.

## **2) Présentation du programme annuel de prévention 2023 :**

Mme COUDERT présente le programme annuel de prévention 2023. L'instance étant composée de nouveaux membres, elle propose d'expliquer la genèse de ce programme.

Il est défini à partir des orientations stratégiques ministérielles envoyées par le ministère qui comprennent les grands axes de travail. Ceux-ci sont ensuite déclinés au niveau académique. Ce programme repose aussi sur le plan santé 2022-2025 qui impulse une nouvelle dynamique en matière de santé au travail.

Il s'appuie aussi sur les difficultés mises en exergue lors des visites de l'inspecteur santé et sécurité au travail, ce qui a été le cas par exemple pour le risque chimique dans le second degré.

L'analyse des DUERP participe aussi à l'élaboration de ce programme de prévention. Les TMS, qui ont largement été identifiés comme risques importants dans les DUERP, ont donné lieu à une formation concernant la prévention des TMS en maternelle au mois de mai 2023.

Elle rappelle que l'outil de pilotage, qui est un outil précurseur, permet d'identifier les besoins en formation et permet de définir un plan d'actions avec les conseillers de prévention départementaux et les assistants de prévention. C'est de cette façon que le besoin de formation à la manipulation des moyens de secours a été mis en avant.

Enfin, les bilans des différents services aident aussi à cibler les besoins, tout comme les travaux de la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail, les groupes de travail ainsi que les propositions des représentants des personnels.

Les 4 grands axes de ce programme annuel de prévention sont les suivants :

- Mettre en place les comités sociaux d'administration (CSA) et leurs formations spécialisées
- Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels
- Renforcer la formation, l'organisation et le pilotage en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que l'accompagnement des personnels
- Mettre en œuvre les démarches de qualité de vie et des conditions de travail

M. LEJEUNE intervient au sujet du DUERP. Il affirme que l'outil est complexe et décourage de nombreux personnels, d'autant plus que les collectivités ne donnent souvent pas de suite aux mesures de prévention proposées.

Mme AUBRY confirme que le DUERP est un outil difficile à mettre en place. La mise à jour du DUERP dans son établissement, pour les laboratoires de sciences et chimie, a été très laborieuse. Un accompagnement à la mise en œuvre du DUERP est véritablement nécessaire.

M. LECLERC explique qu'un projet est mené dans les établissements avec l'IA IPR de physique chimie afin d'améliorer la sécurité dans les laboratoires. Un déstockage massif des produits chimiques et un inventaire a eu lieu dans plusieurs établissements l'année dernière. Une équipe mobile se déplace maintenant dans les établissements pour aider et conseiller les équipes.

M. VANDERLICK intervient pour préciser que dans le 1<sup>er</sup> degré, toutes les écoles ont un DUERP alors que ce n'est pas le cas dans le 2<sup>nd</sup> degré, notamment du fait de deux écueils : parce qu'il n'y a pas eu de temps dédié pour les réaliser et parce que les chefs d'établissement et les assistants de prévention réalisent souvent le travail seuls alors que cela devrait être un travail d'équipe.

M. GIPOULOU confirme que le sens donné à cet outil n'est pas clair car le DUERP n'est jamais évoqué comme document de travail par la région lors des dialogues avec les établissements. La région a pour support son propre DUERP, ses constats ne correspondent donc pas à ceux des établissements.

Mme COUDERT explique qu'un travail est en cours notamment avec les SEGPA pour les accompagner dans la mise en œuvre du DUERP. Elle précise en outre qu'en ce qui concerne la prévention des risques psycho-sociaux, l'académie de Limoges a mis en œuvre des webinaires pour développer les compétences psychosociales chez les cadres.

Mme AGNOUX intervient comme porte-parole de Mme LAJAUMONT, absente ce jour, pour une question concernant l'axe 2 du programme (point 2-8), sur la prévention en santé mentale : elle souhaiterait savoir qui seront les formateurs et quel sera le public cible. Elle insiste sur le besoin de formation, nécessaire aux personnes qui interviennent dans le dispositif StopDiscri. Concernant ce dispositif académique, elle fait remarquer certains dysfonctionnements qui mériteraient une amélioration.

Mme COUDERT répond qu'il s'agit d'un prestataire extérieur, un organisme accrédité. Le public cible reste encore à confirmer.

Mme BEYNET indique que la dernière commission StopDiscri a été l'occasion de faire un bilan, notamment sur le circuit de traitement et sur les acteurs de ce circuit. Des objectifs ont été établis pour améliorer le fonctionnement de la cellule. Elle en est à ses prémices et des ajustements sont à faire. Elle ne peut que s'améliorer.

M. VANDERLICK précise que certains personnels sont en grande détresse et fragiles. Le traitement est trop long.

Mme BEYNET confirme que cela a été étudié. L'objectif est de traiter les situations dans un délai qui permette leur instruction tout en restant un temps raisonnable.

Mme COUDERT indique qu'une formation de formateurs a été proposée et qu'il reste 4 places à l'IH2EF au mois de mai pour une formation prochaine concernant le dispositif de signalement. Elle ajoute que ces personnes pourront à leur tour former les personnes de la cellule Stop-Discri.

M. CHAMPETIER continue en interrogeant sur le point 2-10 : le diagnostic amiante n'est-il pas réglé depuis que le recensement des DTA a lieu ?

M. LECLERC répond que c'est toujours en cours. Il explique qu'en 2015 et en 2019, le recteur ou la rectrice a envoyé un courrier à toutes les communes disposant d'une école pour demander la réalisation du diagnostic amiante. Cependant la situation stagne depuis 2019, d'où l'outil de pilotage. Il permet de connaître en temps réel la situation par circonscription, par département et par académie.

Ce sont les conseillers de prévention départementaux et les assistants de prévention qui appliquent le plan d'action dont l'amiante fait partie. Ils doivent d'ailleurs en faire un retour la semaine suivante pour comparer l'évolution par rapport à l'année scolaire précédente. Ils ont pour mission de se rapprocher des écoles qui ont de l'amiante de la liste A ou B. Ils doivent aussi veiller à ce que l'outil de pilotage soit mis à jour régulièrement.

M. CHAMPETIER demande comment procéder quand un maire ne veut pas réaliser le diagnostic amiante.

M. LECLERC répond qu'il faut en informer le service santé et sécurité au travail car des procédures existent permettant de faire respecter la réglementation.

M. LEJEUNE intervient et explique que le désamiantage ou le recouvrement peuvent être très longs. Un certain nombre d'établissements ont des toitures en fibrociment altérées mais le département n'agit pas toujours rapidement. Il prend l'exemple de son établissement qui a signalé en 2018 la nécessité de travaux sur le toit en fibrociment. Cela était aussi spécifié dans le DUERP mais il n'y a pas eu de travaux. Ils sont enfin programmés mais il aura fallu 3 ans pour que les appels d'offres soient fructueux. Ces chantiers de désamiantage sont très chers pour les collectivités et il est difficile de trouver des prestataires en dehors de Limoges.

M. LECLERC répond qu'il faut différencier travaux et mesures conservatoires. Le pôle santé sécurité au travail reste présent pour aider les établissements.

Mme AUBRY demande si le risque radon est suivi dans l'académie.

M. LECLERC affirme que c'est le cas. Le risque radon fait l'objet d'actions prioritaires dans le plan d'action et est suivi par les conseillers de prévention départementaux et les assistants de prévention notamment via l'outil de pilotage.

Concernant l'axe 3 du programme annuel de prévention, M. GIPOULOU reconnaît les efforts de l'académie de Limoges pour déployer le logiciel op@le. Cependant, l'obsolescence annoncée de l'outil actuel, GFC, n'est pas constatée sur le terrain. L'outil actuel (GFC) pouvait être amélioré et les objectifs d'op@le semblent disproportionnés par rapport aux besoins. Il faudrait s'assurer que la formation va concerner l'ensemble de la filière et pas seulement les cadres afin d'éviter de la souffrance au travail. On craint que les collègues se sentent seuls, en perte de compétences et mis en difficulté, ce qui pourrait conduire à des risques psycho-sociaux. Des situations inquiétantes se font jour : prises de médicaments par des agents, arrêts de travail...

M. LEJEUNE précise que 50 établissements vont basculer sur op@le l'année prochaine. Une vigilance est nécessaire envers les petits établissements car leurs gestionnaires travaillent seuls, ils sont parfois en poste depuis peu de temps et maîtrisent déjà mal GFC.

M. GUILBAULT est favorable à ce que l'on identifie individuellement les collègues susceptibles d'être en difficulté. Il confirme aussi la possibilité de former tout le monde. M. Lionel LEMASSON identifie déjà certains collègues et le chargé de mission, qui est en cours de recrutement, poursuivra ce rôle. Il sera spécifiquement en contact avec ces personnels. M. GUILBAULT assure que l'académie de Limoges est pleinement consciente des difficultés liées à ce nouvel outil.

M. CHAMPETIER intervient concernant l'axe 3 du programme annuel de prévention. Il souhaite savoir si les chargés d'école pourront bénéficier de la formation à la manipulation des extincteurs au même titre que les directeurs.

Mme COUDERT répond que les personnels concernés sont dans un premier temps les directeurs figurant sur liste d'aptitude ainsi que les nouveaux directeurs.

M. CHAMPETIER explique que la formation auprès des chargés d'école semble indispensable car les collègues travaillent dans des zones rurales parfois très isolées, éloignées des moyens de secours.

Mme COUDERT précise que l'académie est consciente de cette particularité du 1<sup>er</sup> degré. La difficulté est de savoir sur quel temps proposer cette formation avec de surcroît les difficultés de remplacement que nous connaissons.

M. GUILBAUT indique qu'il faudrait réfléchir à un plan de déploiement en liaison avec les DSDEN.

M. VANDERLICK intervient concernant l'axe 4 du programme annuel de prévention. C'est un axe important qui n'est pas suffisamment exploré. Il précise qu'il est nécessaire de proposer des actions pour faire vivre les collectifs de travail.

Mme BRULATOUT fait référence au programme RESPIR et explique que les collègues ont l'impression que ce qui est mis en place pour améliorer la qualité de vie au travail ne concerne que les agents du rectorat et non les enseignants.

M. GUILBAULT indique que le rectorat compte environ 300 agents et qu'il est normal d'y développer des actions particulières. Cela n'empêche en rien les DSDEN et les établissements d'entrer dans la même démarche. Le rectorat ne peut pas être à l'initiative des projets de tous les établissements.

Mme BEYNET précise que dans le cadre du groupe de travail sur la charte de pilotage des établissements, il existe un aspect qualité de vie et conditions de travail qui peut servir d'axe dans le cadre d'un projet d'établissement. Cela permettrait aussi de fédérer les collectifs.

Mme COUDERT conclut en précisant que le programme annuel de prévention, même s'il est perfectible, est un document qui s'appuie sur des actions concrètes, suivies, qui reflète le réel travail des personnels de l'académie. Un bilan en est présenté chaque année.

Mme AGNOUX reconnaît le travail conséquent qui a été mené et qui continue de l'être.

M. GUILBAUT remercie chacun pour l'ensemble du travail effectué en collectif. Il quitte la séance à 15h46.

Mme BEYNET propose la mise au vote du programme annuel de prévention.

Il est adopté à l'unanimité.

Elle souligne à nouveau que ce programme est le résultat d'un travail collectif avec les différents acteurs des groupes de travail et les remercie.

### **3) Approbation du procès-verbal du 21 février 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 21 février 2023.

Il est adopté à l'unanimité.

### **4) Bilan des conseillères ressources humaines de proximité :**

Mme LUNEAU précise que le bilan a été enrichi par rapport à l'an dernier au regard des demandes qui avaient été formulées. Elle s'assure que tout le monde l'ait bien reçu et propose de répondre aux éventuelles questions.

M. VANDERLICK souhaiterait savoir si les données objectivées et genrées sur le nombre de démissions et abandons peuvent être communiquées.

Mme LUNEAU répond que le service ne traite que les ruptures conventionnées. Celles-ci ont été insérées par rapport à l'année dernière. Les données générées pourront être rajoutées l'année prochaine.

M. VANDERLICK ajoute qu'il souhaiterait savoir si une évolution a été constatée.

Mme LUNEAU précise qu'en page 15, on note une évolution par rapport au nombre de demandes. Cela s'explique parce que le dispositif est mieux connu mais aussi parce qu'une circulaire a été diffusée.

Mme BEYNET indique que certains personnels ont des projets professionnels solides et réfléchis. Changer de métier n'est pas forcément un rejet de l'éducation nationale, à interpréter comme la conséquence de mauvaises conditions de vie et de conditions de travail.

M. BARROS réagit en disant que bien souvent quand même, il y a une cassure avec l'éducation nationale et une forte volonté de partir via une rupture conventionnelle.

Mme NORMAND souligne le rôle des conseillères en ressources humaines de proximité qui participent à l'analyse des choix et accompagnent les personnels notamment quand les projets ne sont pas suffisamment aboutis. Elles sont parfois amenées à raisonner les personnels.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD précise aussi que dans l'académie de Limoges, le suivi des personnels est effectué par différents services complémentaires, ayant des compétences transversales, ce qui permet un accompagnement individualisé de qualité. C'est une chance.

Mme AUBRY s'interroge sur les motifs de refus de deux ruptures conventionnelles de personnels proches de la retraite.

Mme LUNEAU répond que la rupture conventionnelle ne sert pas à financer de nouvelles activités pendant la retraite.

M. AUBRY demande quelle est la proportion de femmes et d'hommes réorientés dans notre académie.

Mme BEYNET indique que le bilan social fait état de 70 % de femmes et de 30% d'hommes.

M. CHAMPETIER souhaiterait que la répartition par ancienneté soit communiquée lors des prochaines formations spécialisées santé sécurité et conditions de travail.

Mme LUNEAU répond que ces données sont disponibles et pourront être transmises.

Mme BEYNET remercie l'équipe de conseillères en ressources humaines de proximité pour son travail et son dynamisme.

##### **5) Bilan des formations santé et sécurité au travail :**

Mme NORMAND indique qu'un bilan avec des données actualisées a été réalisé depuis et que celui-ci leur sera communiqué. Elle explique que le manque de ressources humaines oblige à se contenter d'un public désigné.

Mme AUBRY demande s'il n'y a plus ou pas de formateurs SST en lycée professionnels, y compris en recyclage.

Mme NORMAND répond que cela n'apparaît pas.

M. CHAMPETIER s'interroge sur le différentiel entre le nombre d'inscrits (41) et le nombre de présents (12). Cet écart est-il dû à des annulations de sessions ?

Mme NORMAND explique que les formations ont été suspendues pendant deux mois et n'ont pas toutes pu être reprogrammées.

Mme AUBRY demande à qui s'adresse la formation PRAP.

Mme NORMAND répond qu'elle est destinée à un public d'enseignants désignés.

##### **6) Bilan des nouveaux dossiers année 2022 : accidents du travail, maladies professionnelles et maladies d'origine professionnelles. Bilan des congés longs et bilan handicap 2022 :**

Mme ALEXANDRE-BURBAUD précise que le décret de mars 2022 a modifié profondément les modalités des saisines. Elles proviennent désormais des conseils médicaux mais aussi du rectorat. Le travail n'est plus le même, les saisines sont plus chronophages. Elle indique que les congés longs sont en augmentation.

M. LEJEUNE demande à connaître la proportion d'accidents du travail.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD indique qu'il s'agit de congés longs non imputables au service. Il y a davantage d'AESH car il y a eu une augmentation de recrutements d'AESH.

Mme AUBRY souhaite savoir s'il y a plusieurs saisines par personne car elle constate que parfois le nombre de saisines est le double par rapport au nombre de personnes.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD explique que les congés longs s'étalent sur plusieurs années de 3 à 5 ans. Une saisine est à faire à chaque fois qu'un personnel demande un renouvellement par exemple. Elle indique que les demandes de temps partiel thérapeutique explosent.

Mme BEYNET explique que cela est dû à la simplification de la procédure avec seulement deux avis : celui du médecin traitant et celui du médecin agréé.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD rajoute que la procédure est plus souple pour maintenir les personnels dans leur emploi. Le temps partiel thérapeutique peut être assimilé à un arrêt maladie ordinaire à temps partiel. Il est attribué pour un an et peut être renouvelé au bout d'un an de travail à temps plein. Il est payé à plein traitement. Au final, il y aura moins de congés maladie ordinaires.

Elle continue en abordant les accidents du travail. Le malaise et l'effet Covid prégnants dans le 1<sup>er</sup> degré semblent s'atténuer. Le nombre d'accidents du travail reste cependant élevé.

M. VANDERLICK indique qu'en 2020-2021, on soulignait la souffrance particulière des directeurs et directrices d'écoles, certains demandant un poste d'adjoint. Le bilan actuel permet-il de distinguer les directeurs des adjoints ?

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que tous les personnels du 1<sup>er</sup> degré sont intégrés dans les données sans distinction.

Elle aborde ensuite la question du handicap en indiquant que de réels efforts ont été faits dans l'académie, notamment en communication afin de faire connaître les dispositifs de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et proposer des accompagnements.

Elle indique que l'académie de Limoges est classée parmi les 5 meilleures quant à son taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

Mme BEYNET précise que l'obligation légale est d'avoir 6% de personnels salariés en situation de handicap.

Mme AUBRY demande si les allègements de service sont contingentés.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que c'est le médecin du travail qui instruit les demandes.

Mme BEYNET remercie toutes les équipes de la division des pensions et des prestations sociales pour la qualité du travail fourni.

## **7) Programmation des visites pour l'année 2023 :**

Mme COUDERT aborde la visite à l'établissement A. Elle serait possible en mai ou juin 2023, le rapport devant être finalisé avant la fin de l'année scolaire.

M. VANDERLICK indique que la thématique de visite sera à définir collectivement : il pourra s'agir des conditions favorisantes pour créer un collectif de travail.

Mme COUDERT précise que la prochaine étape est d'organiser un groupe de travail qui permettra de préciser le protocole de cette visite : questionnaire ou pas, visite sur place ou pas, composition de la délégation, fixer un calendrier et travailler sur un courrier.

Il est décidé qu'un groupe de travail aura lieu le 28 avril 2023 après-midi pour travailler sur la visite et établir un bilan des fiches SST.

Mme AUBRY demande s'il y a une réglementation concernant la composition de la délégation pour la visite.

Mme COUDERT répond que la délégation doit être paritaire et doit donc être composée d'au moins un représentant des personnels et de l'administration (au moins le SG et/ou DRRH), mais le décret ne précise pas le nombre.

M. VANDERLICK souhaite que l'administration soit représentée par la plus haute autorité, soit le secrétaire général ou la directrice des relations et ressources humaines.

Mme BEYNET confirme que cela sera possible.

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

La séance est clôturée à 17h20.

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 30 mars 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 en un moment particulier de lutte sociale dans lequel la retraite et à travers elle la question du travail ont pris une place centrale dans le débat public. Non seulement il apparaît pour l'immense majorité des actifs et actives de ce pays – salarié-es ou non – que l'imposition de deux ans de travail supplémentaires constitue une violence et une injustice inacceptables, mais des interrogations se font maintenant jour sur les années d'activité précédant l'accession à la retraite. Temps de travail, durée, contenu, sens, pénibilité, rémunération, reconnaissance sont autant de sujets pour celles et ceux que le travail n'a pas déjà broyé-es, exclu-es ou simplement rayé-es du monde des vivants.

Lors de l'installation de la Formation Spécialisée, le 21 février, la FSU a réaffirmé sa volonté de « regarder le travail partout où il fait mal ».

L'organisation même du travail dans notre ministère est un facteur de risques psycho-sociaux sans précédent. A aucun moment une réforme ou un dispositif n'est discuté en amont de son application en termes de conditions de travail. La dernière illustration en date est celle de la suppression de la technologie en classe de 6<sup>e</sup>. Immédiatement après cette annonce brutale, le mal-être de nos collègues s'est fait sentir. Plusieurs d'entre eux, d'entre elles ont traduit la perte de sens de leur métier et leur sentiment de dévalorisation dans une fiche SST. De triste mémoire dans l'académie de Limoges, nous connaissons les difficultés des enseignants et enseignantes de cette discipline. Elles avaient d'ailleurs fait l'objet en 2018 d'un rapport d'enquête et de préconisations que nous souhaitons rappeler aujourd'hui : limitation des services partagés et des trajets sur la pause méridienne, attention particulière portée aux situations de transition lors des réformes et changements de programme, amélioration de l'accompagnement professionnel et de la communication envers les agents. Ces préconisations restent d'actualité et leur mise en place se doit d'être effective au moment où les enseignants et enseignantes de technologie voient leur discipline attaquée et fragilisée par une réforme injustifiée.

Nous le voyons, à l'aube de l'installation des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail, notre travail de prévention est crucial. Nous sommes réuni-es aujourd'hui pour examiner notamment le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels. Sans nous montrer exhaustifs et exhaustives dans cette déclaration, nous souhaitons mettre l'accent sur la mise en œuvre de l'axe 2 afin que soit impulsée et réalisée une politique de prévention primaire à même de prévenir les risques (qu'ils soient psycho-sociaux, musculosquelettiques, sanitaires, bâtimentaires, routiers ou en lien avec les VSS) avant qu'ils ne surviennent ou pire encore qu'ils aient affecté les agents. Nous nous attachons à travers l'axe 3 à l'accompagnement des personnels, lors et en amont des changements d'organisation ou de procédures dont nous savons qu'ils peuvent aussi altérer la santé physique et mentale des agents. A ce titre l'expérimentation en train de devenir

généralisation du logiciel op@le, sans préparation, sans accompagnement suffisant et sans retour critique sur ce qui génère un surcroît de travail et de souffrance professionnelle pour les personnels d'intendance et de direction est encore une fois l'exemple de la manière dont notre ministère ne doit pas procéder.

Si tous les axes développés dans le Programme Annuel de Prévention revêtent un caractère important, la prévention des risques psychosociaux et la démarche de qualité et des conditions de travail énoncée à l'axe 4 attirent particulièrement notre attention. Encore trop de nos collègues souffrent au travail du fait de formes de management autoritaires ou toxiques dont les corollaires sont une mauvaise organisation du travail, des injonctions contradictoires, une communication uniquement descendante voire inexistante, l'imposition de trop ou de pas assez d'autonomie sans compter un manque de considération des agents et de reconnaissance de leur travail. Il convient tout d'abord d'en finir d'urgence avec ces modes de management destructeurs, là où ils existent. Puis, pour favoriser et accompagner les démarches de qualité de vie et des conditions de travail dans tous les établissements, services et unités de travail ainsi que nous entendons nous en donner l'objectif dans ce même axe 4, ce sont les collectifs de travail, au cœur de leur organisation, de leurs rituels, de leurs systèmes de communication et d'interactions - notamment via la mutation du numérique - qui doivent impérativement être interrogés et évoluer.

La question que nous souhaitons mettre en avant dans les travaux de notre Formation spécialisée pourrait être libellée ainsi « **Quels collectifs de travail pour bien travailler et être bien au travail ?** » Le guide édité conjointement par la DGAFP et l'ANACT suite à l'accord QVT de 2013 met l'accent sur « l'expression et la participation des agents » comme clé de l'amélioration des conditions de travail et évoque un « processus social concerté ». Nous faisons nôtre ce présupposé, dans cette instance, naturellement, mais aussi au sein de chaque collectif de travail relevant de notre ministère. Nous formons ainsi le vœu que la visite de l'établissement A que nous programmerons au cours de cette séance nous permette, avec l'ensemble des visites à venir, de répondre à cette interrogation en proposant des préconisations idoines.