

## Procès-verbal de la réunion du 12 février 2024

Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSA académique

### Ordre du jour :

1. **Approbation du procès-verbal du 12 octobre 2023**
2. **Présentation du rapport concernant la visite du lycée X**
3. **Risque chimique : enlèvement des déchets dangereux dans les EPLE**
4. **Suivi des préconisations de la visite inversée des professeurs d'EPS**
5. **Point établissements**
6. **Présentation du PAP 2024**
7. **Questions diverses**

### Sont présents :

#### Représentants de l'administration :

- Mme Carole DRUCKER-GODARD, Rectrice de l'académie de Limoges
- M. Ivan GUILBAULT, Secrétaire général, académie de Limoges
- Mme Valérie BEYNET, Directrice des relations et ressources humaines, académie de Limoges
- Mme Marie COUDERT, Directrice des relations et ressources humaines adjointe, académie de Limoges

#### Assistent à la réunion :

- M. Nicolas LECLERC, Inspecteur santé sécurité au travail, rectorat de Limoges.
- Mme July AURIAT, Conseillère technique du service social en faveur des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Marlène ALEXANDRE-BURBAUD, Responsable de la division des pensions et des prestations sociales, rectorat de Limoges,
- Mme Christel REIGNIEZ, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Frédérique LUNEAU, Conseillère ressources humaines de proximité, 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 Jade BOUCHARD (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- Mme Carine BRULATOUT (UNSA EDUCATION)
- Mme Delphine POINGT (SGEN CFDT)

##### Suppléants :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Cécile BARBARIN (FSU) remplaçant le titulaire M. Romain CHAMPETIER
- Mme Marianne ROUCHON (FSU) remplaçant la titulaire Mme Solen MARCHE

- M. David GIPOULOU (FSU) remplaçant la titulaire Mme Céline DROAL
- M. Laurent LACHAISE (UNSA EDUCATION)
- Mme Isabelle AUBRY (FO FNEC FP) remplaçant le titulaire M. Laurent MATHIOT
- M. Benoît JANICOT (SGEN-CFDT)

Mme DRUCKER-GODARD ouvre la séance à 14h03. Elle souligne l'importance de cette instance. Elle prévient qu'elle devra s'absenter à 15h20 et s'en excuse à l'avance.

M. GUILBAULT donne la parole aux représentants des personnels pour les déclarations liminaires.

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

Mme DRUCKER-GODARD remercie les représentants des personnels d'avoir salué le travail du pôle SST. Elle aborde la situation du lycée X. Elle rappelle qu'à sa prise de fonction, la crise avait déjà éclaté au sein de l'établissement et qu'elle avait été étonnée par sa violence. Cette crise a mis du temps à être résolue et comme il l'est formulé dans la déclaration liminaire, aucun bon ou mauvais point ne doit être attribué. Cet épisode laisse bien sûr des traces mais lors des différentes visites qu'elle a pu effectuer dans l'établissement, elle a pu constater que la situation est apaisée.

Mme DRUCKER-GODARD indique que les services sont vigilants quant aux autres situations d'actualité. La DRRH et la DRRH adjointe la tiennent très informée des sujets de la cellule de veille. Elles regardent de près toutes les situations.

Concernant la réforme des collèges et les RPS qui en découlent, elle reconnaît que le rythme de la réforme est soutenu et que la préparation de la rentrée, avec la mise en place des groupes de travail par besoins, est parfois difficile pour les chefs d'établissement. C'est pour les aider qu'un groupe de travail, représentant toute la diversité des types d'établissement, a été constitué. Elle rappelle que l'académie s'attache à garder des relations de proximité avec les chefs d'établissement pour qu'ils expriment les soucis qu'ils rencontrent.

Elle indique qu'en complément de ce groupe de travail, les IA-IPR ont mis en place un accompagnement au plus proche des enseignants, notamment en français et en mathématiques. Ces stratégies ne vont pas tout solutionner mais il est rassurant de pouvoir compter sur ces accompagnements.

Mme DRUCKER-GODARD affirme ensuite que le choc des savoirs ne peut pas être synonyme de ségrégation sociale et scolaire. Elle explique qu'elle a participé à la mission collègue sur le choc des savoirs qui regroupait des représentants des personnels, des scientifiques, des enseignants, tous des experts avec une vision différente sur le sujet. Ils ont tous été interrogés et les groupes de niveau ne faisaient pas l'unanimité, cependant tous s'accordaient sur le fait qu'il est difficile d'avancer quand il y a une trop grande hétérogénéité entre les élèves. Elle explique que la classe hétérogène va demeurer mais pas 100 % du temps. Les groupes seront flexibles. Ce sont les deux critères pour que les groupes de besoins fonctionnent. Il est vrai que c'est un changement et que tous les changements peuvent entraîner des RPS mais l'académie est là pour accompagner les personnels. Elle insiste sur le fait que la proximité est l'ADN de l'académie de Limoges.

Elle aborde ensuite le pilotage national et indique que l'actualité a changé depuis la rédaction de la déclaration liminaire avec la nomination d'une nouvelle ministre, qui a par ailleurs été rectrice de l'académie de Limoges. Il faut laisser du temps à cette dernière.

M. GUILBAULT remercie madame la rectrice. Il informe les membres de l'instance qu'un nouveau conseiller de prévention académique a été recruté pour succéder à Marie Coudert. Il s'agit de monsieur Frédéric Roussy. Il exerce actuellement les mêmes missions en collectivité territoriale en Gironde et devrait prendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> mars 2024 par voie de détachement. La commission de recrutement avait eu lieu avant les vacances de Noël, cinq candidats avaient été reçus.

Mme DRUCKER-GODARD indique que de nombreux travaux sont à réaliser dans les établissements et qu'il y a un suivi important. Elle a eu l'occasion de visiter deux d'entre eux où la situation est particulièrement difficile. La région est alertée de ces situations.

M. GUILBAULT propose de passer à l'ordre du jour.

### **1) Approbation du procès-verbal de la FS du 12 octobre 2023 :**

M. GUILBAULT demande s'il est nécessaire d'apporter des compléments d'information concernant le procès-verbal de la formation spécialisée du 12 octobre 2023. En l'absence de demande, il propose sa mise au vote. Il est approuvé à la majorité : 9 voix pour et 1 abstention.

## **2) Présentation du rapport concernant la visite du lycée X :**

M. GUILBAULT donne la parole à Mme AGNOUX.

Mme AGNOUX rappelle le contexte : deux ans se sont écoulés entre la crise et la visite de l'établissement. La délégation de visite était constituée de 6 représentants des personnels et 4 représentants de l'administration. Ils se sont réunis en groupe de travail en juin 2023 et ont retenu la thématique de visite suivante : « Pour un collectif de travail favorisant la satisfaction professionnelle des personnels : pilotage - organisation - communication ». A l'heure de la visite, la délégation savait que la situation était revenue à la normale, l'objectif était d'observer le nouveau fonctionnement qui a priori portait ses fruits.

Un questionnaire avait été réalisé et envoyé en amont de la visite. Globalement les réponses étaient satisfaisantes ou très satisfaisantes. Seul un problème de double RNE avait été remonté.

Mme AGNOUX indique que tout s'est très bien passé le jour de la visite. Sur le bati scolaire, elle précise qu'au moment de la création du lycée, les personnels avaient été associés et de ce fait, des salles de travail, par discipline, ont été créées et sont très appréciées. Associer les enseignants à la conception des locaux est d'ailleurs une des préconisations figurant dans le rapport de visite. Par ailleurs, Mme AGNOUX indique que le lycée est implanté dans un cadre paysager qui est particulièrement agréable.

Mme AGNOUX continue : la délégation est arrivée dans un contexte post-crise mais malgré tout, des traces indélébiles sont encore là. Depuis l'arrivée du nouveau chef d'établissement, beaucoup de choses ont été mises en place et correspondent globalement aux attentes.

Cependant, deux blocs s'opposent encore. Des collègues ont par exemple encore du mal à se croiser dans la salle des professeurs. La délégation a été particulièrement surprise par la souffrance qui demeure chez certains personnels, brisés. Certains sortent de thérapie et d'autres pleuraient encore à l'évocation des faits. Selon eux, leur souffrance n'a pas été reconnue par l'institution. Ils se considèrent comme victimes et n'arrivent pas à passer à autre chose pour se reconstruire.

Mme DRUCKER GODARD indique qu'elle a connaissance des deux camps : l'un pro chef d'établissement et l'autre contre. Elle demande si les victimes sont des deux côtés.

M. VANDERLICK confirme que la souffrance est ressentie des deux côtés.

Mme BEYNET précise que les personnes entendues sont celles qui ont souffert de la relation avec le chef d'établissement.

Mme BRULATOUT indique qu'un personnel doutait même d'être en mesure de venir aux entretiens et avait demandé conseil au chef d'établissement.

M. GUILBAULT rappelle que la visite avait un double enjeu : au niveau de l'établissement mais aussi pour cibler des préconisations afin d'éviter des situations identiques à l'avenir.

Mme BRULATOUT reconnaît que c'était l'objectif cependant cela restait compliqué pour certains agents.

Mme AGNOUX confirme que la délégation a dû les laisser parler car ils en avaient besoin

M. VANDERLICK rajoute que les personnels se sont exprimés au-delà du questionnaire.

Mme DRUCKER-GODARD se rappelle que c'était d'ailleurs à la demande de tous les personnels que la visite avait été retardée.

M. GUILBAULT explique qu'il y a eu en effet la visite de l'inspection générale. Les deux visites ne pouvaient pas se faire en même temps.

Mme AGNOUX rapporte que, selon les personnels, aucune information ni communication n'a été mise en place au moment du départ du proviseur. Même si ce que l'on ressent ne reflète pas toujours la réalité, ils ont eu l'impression que des choses leur était cachées.

M. GUILBAULT indique que le rapport de visite leur sera transmis.

Mme AGNOUX déclare que les personnels souhaitent que l'administration reconnaisse leur souffrance afin de pouvoir se reconstruire.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD explique certaines maladies ont été reconnues imputables au service, ce qui témoigne de cette reconnaissance de l'administration. Certains personnels ont été accompagnés dans le cadre d'accidents du travail.

Mme POINGT affirme qu'au-delà du cas particulier de cet établissement, il faut essayer de comprendre les causes profondes de tels événements, comme les relations hiérarchiques trop prononcées ou les comportements déviants. Il faut des relations plus équilibrées. Plus il y aura de démocratie, plus on pourra éviter que cela survienne. Le conseil pédagogique par exemple n'a qu'un rôle consultatif. Ce serait à creuser.

Mme BEYNET revient sur le rapport : il est préconisé de répondre au plus tôt aux agents. Elle indique que la cellule de veille est justement un outil pour partager toutes les informations, dès les signaux faibles, dans un esprit collectif. Cette cellule vise à mettre en place tous les dispositifs d'accompagnement possibles au plus tôt, comme le coaching individuel.

Mme BEYNET explique qu'un plan d'actions va prochainement débiter sur la charte des pratiques de pilotage en EPLE. Ce plan a pour objectif de construire des actions les plus opérationnelles, notamment proposer une formation pour accompagner les chefs d'établissement et les collectifs. La charte a été soumise au CSA en fin d'année scolaire. Une réunion doit avoir lieu le lendemain pour définir sa mise en œuvre.

Mme POINGT répond que le mot important est « actions ». Les personnels aussi veulent agir dans leur établissement pour améliorer les conditions de travail mais ne sont pas entendus si bien que les choses n'avancent pas. Elle prend pour exemple son établissement dans lequel il n'y a pas de toilettes en nombre suffisant pour les personnels. Ce problème existe depuis plus de 20 ans. Le projet est prêt et approuvé mais les travaux ne sont pas réalisés. En conséquent, elle a récemment dû faire une fiche SST.

M. JANICOT confirme l'impression que rien ne se fait sur le terrain alors que les projets sont actés.

Mme DRUCKER-GODARD indique que les projets dans le cadre du Conseil National de la Refondation Education permettent de répondre à certains besoins des établissements.

M. LECLERC répond à Mme POINGT qu'il n'a pas connaissance de la situation de son établissement et qu'il ne faut pas hésiter à prévenir le pôle SST pour faire part de difficultés.

Mme COUDERT confirme que le pôle essaie de relayer toutes les situations difficiles.

M. VANDERLICK revient sur l'ordre du jour, notamment sur les préconisations du rapport du lycée X. Comment faire pour qu'une telle situation ne se reproduise plus ? Il indique que Mme BEYNET a répondu en partie avec les explications concernant la cellule de veille. A ce propos, il demande des informations complémentaires sur son fonctionnement.

Mme AGNOUX explique en effet que de nombreux signaux faibles sont donnés via les fiches SST, les entretiens auprès des médecins, les accidents du travail, les entretiens avec les psychologues, les signalements auprès des représentants des personnels. Comment coordonne-t-on tout cela notamment en prenant en compte le secret médical ?

Mme BEYNET explique la mécanique de la cellule de veille. Jusqu'à présent, beaucoup d'acteurs pouvaient être contactés au sein de l'académie. Les échanges d'un acteur à un autre pouvaient ensuite se faire par mail mais il n'existait pas d'outil pour partager ces informations et avoir une vision globale. Pour cette raison, la rectrice, le chef de cabinet, le secrétaire général et les IA DASEN ont fixé un périmètre académique à la cellule de veille. Elle est donc située au niveau académique et implique les CT EVS, les IA IPR EVS, les chefs de division DPE et DPAA, la DRRH et la DRRH adjointe. Une réunion a lieu une fois par mois avec des outils pour centraliser les informations et avoir une chronologie. Une analyse croisée des situations est faite et des propositions d'actions sont soumises à madame la rectrice. Le mail n'est plus l'outil de travail. Ce fonctionnement permet d'avoir une traçabilité, une vision élargie et un suivi.

Mme DRUCKER-GODARD précise que cette cellule permet au docteur d'intervenir et de déclencher des alarmes sans trahir le secret médical.

Mme BEYNET confirme que cela permet d'agir le plus rapidement possible.

Mme AUBRY demande si l'attache de la DPPS est bien prise en toute confidentialité.

Mme BEYNET le confirme.

Mme AUBRY informe que les collègues qui ont eu une reconnaissance d'accident du travail ou d'imputabilité n'ont pas été recontactés jusque-là.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que cela dépend des préconisations des experts et des médecins. L'expertise nécessite parfois un rendez-vous un an plus tard, avec des soins entre temps. Le délai légal est d'au moins une fois par an.

Mme AUBRY demande s'il y a un suivi par la médecine du travail.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'elle n'est pas l'ordonnateur. La procédure est orchestrée par les experts mais les personnels peuvent solliciter la médecine de prévention s'ils le souhaitent.

Mme BEYNET précise que désormais il y a systématiquement un rendez-vous avec le médecin de prévention.

Mme REIGNIEZ confirme que dans le cadre de maladie d'origine professionnelle, les agents sollicitent la médecine de prévention.

Mme AUBRY revient sur la situation du lycée X : il faut continuer d'être vigilant aux remontées des signaux faibles.

M. GUILBAULT répond que les services sont attentifs et que le médecin de prévention reste à disposition des personnels qui le souhaitent.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD indique qu'un dossier n'est jamais fermé et qu'il n'y a pas plus de demandes provenant des personnels du lycée X que des autres établissements.

Mme DRUCKER-GODARD rapporte que le chef d'établissement du lycée X a tout de suite rapporté des événements quand cela était nécessaire. Il est vigilant et à ce jour, il continue de dire que l'équilibre est fragile.

Mme BEYNET confirme que le lien est maintenu avec le chef d'établissement.

Mme AGNOUX affirme que la prévention et l'accompagnement post crise viennent d'être évoqués ainsi que l'importance de donner une réponse institutionnelle aux personnels. Elle affirme donc qu'il faut prévoir une rencontre avec eux pour reconnaître leur souffrance.

M. GULBAULT confirme que c'est prévu.

Mme DRUCKER-GODARD précise qu'elle a reçu les personnels et a très vite pris la décision de faire une enquête, et que le chef d'établissement alors en fonction a rapidement été déplacé.

Mme AGNOUX répond que malgré les efforts de l'administration, cela n'a pas été suffisant pour les enseignants.

Mme AGNOUX revient sur la visite et affirme que les membres de la délégation ne s'attendaient pas à tant de souffrance.

M. JANICOT indique que les personnels avaient perçu le déplacement du chef d'établissement comme une promotion, ce qui a provoqué une grande incompréhension.

Mme POINGT demande si les signaux faibles concernent aussi les personnels de la région qui ne peuvent pas faire de fiches SST.

M. LECLERC répond qu'il faut définir le champ de compétences de chacun. Le chef d'établissement est responsable des personnels placés sous son autorité ou affectés dans son établissement. Les quatre dossiers qui ne sont pas de sa compétence sont les suivants : la nomination, le déroulement de carrière, la visite médicale et la formation. Il indique qu'une convention a été travaillée entre le rectorat et la région pour définir les compétences de chacun auprès des agents de la collectivité territoriale.

Mme POINGT demande ce que l'on peut faire quand un agent de la collectivité est confronté à une personne autoritaire et développe des RPS.

M. LECLERC répond qu'il peut rédiger une fiche SST adressée à la fois à l'autorité fonctionnelle et à l'autorité hiérarchique. Ces deux entités doivent travailler ensemble.

Mme POINGT relève une difficulté : ce sont des personnes qui ne sont pas forcément à l'aise pour s'exprimer et qui se taisent.

Mme AUBRY demande comment on s'est assuré du retour des fiches SST des agents de la collectivité pour le lycée X.

M. GUILBAULT répond que c'est décentralisé depuis 2004.

Mme AUBRY précise sa question : a-t-on eu des remontées de signaux faibles provenant des fiches SST des agents de la collectivité au lycée X ?

M. LECLERC confirme qu'il y a toujours eu un transfert d'informations entre le rectorat et la région notamment depuis cette convention.

Mme DRUCKER-GODARD confirme qu'il y a eu des remontées via des fiches SST.

M. VANDERLICK affirme que la visite au lycée X était moins pour les personnels du lycée que pour tous les autres. Le but n'est pas de savoir quel a été le traitement ou quel est le circuit pour demander de l'aide. Il faut des réponses concrètes

pour prévenir ces crises. Des EPLE ont été nommés dans la déclaration liminaire lue en début d'instance : le collège A et le collège B. Il y a des signaux d'alerte forts dans ces établissements et les collègues attendent des réponses car le collectif de travail est fragilisé. Les représentants des personnels ne participent pas à la cellule de veille mais s'il faut des informations en amont de réunions, la FS est aussi là pour cela.

Mme BEYNET indique que les actions de la cellule de veille sont du sur-mesure. Des entretiens individuels ont lieu pour recueillir des informations et madame la rectrice et le secrétaire général sont informés des décisions prises pour les suites à donner. Le panel d'actions est très large : enquête, coaching, sanction disciplinaire...

Mme COUDERT rappelle que pour certaines situations, le signalement par le biais des fiches SST a été le point d'entrée de l'accompagnement par la cellule de veille. Les IEN référents et les IA IPR se déplacent dans les EPLE ce qui permet d'objectiver la situation. Ce temps d'analyse peut paraître long mais il est nécessaire pour objectiver les situations dans les établissements, souvent complexes.

Mme DRUCKER-GODARD souligne que cette confiance mutuelle est importante. Elle salue le travail individuel et collectif des représentants des personnels et de l'administration. Elle indique qu'il est primordial qu'elle vienne plus souvent dans cette instance. Elle est heureuse de voir aboutir le rapport du lycée X car elle avait pris ses fonctions au moment où la crise était au plus fort. Elle assure qu'elle est toujours informée par les services et qu'elle a connaissance des situations.

Mme DRUCKER-GODARD remercie l'instance pour la qualité du dialogue et quitte la séance à 15h30.

M. GUILBAULT prend le relais de la présidence de l'instance. Il informe qu'il devra partir à 16h. Il remercie Mme LUNEAU, CRHP, pour tout son travail car elle a obtenu un poste à l'université pour de nouvelles fonctions.

### **3) Risque chimique : enlèvement des déchets dangereux dans les EPLE :**

M. GUILBAULT donne la parole à M. LECLERC sur le risque chimique.

M. LECLERC rappelle le contexte : lors de ses visites, il s'avérait que le risque chimique était le risque le moins maîtrisé pour les EPLE du 2<sup>nd</sup> degré. La question s'était donc posée de savoir comment maîtriser un risque aussi large et diffus.

La première étape avait consisté à faire un inventaire des produits chimiques dans les EPLE pour faire un groupement d'achats. Ce groupement avait pour but le déstockage massif des produits chimiques périmés, inutiles, inconnus sans étiquette et/ou dangereux. Un enlèvement pérenne des produits chimiques était aussi possible pour éviter le déstockage massif. L'avantage de ce groupement était que l'évacuation des déchets se faisait vraiment et à un coût moindre.

Tout s'est bien passé et l'année d'après, la région a voulu faire la même chose pour les lycées. 27 lycées y adhèrent depuis. Le problème restait les collèges qui n'avaient pas participé au déstockage massif. Il leur a été demandé de procéder à l'inventaire de leurs produits. Au final, il y avait plus de collèges que prévus où tout restait à faire.

La particularité de l'académie de Limoges est de disposer d'une équipe mobile de sécurité en laboratoire constituée d'agents de laboratoire ayant une bonne expertise du risque. Ils interviennent surtout auprès des petits collèges car en général, l'agent ne dispose pas de beaucoup de temps pour mettre son laboratoire en sécurité. M. LECLERC précise que les personnes de l'équipe mobile peuvent se déplacer dans les établissements. Cette équipe et le pôle SST a travaillé auprès de tous les collèges de l'académie. Il s'avère qu'un autre groupement d'achats est nécessaire pour évacuer les déchets, c'est l'objectif fixé pour cette année scolaire. Le processus est plus long que prévu car il est difficile de récolter les inventaires de certains collèges. Il a fallu contacter individuellement chaque établissement. Le but est d'obtenir tous les inventaires après les vacances de février.

M. LECLERC informe que ce déstockage prévoit un enlèvement des déchets chimiques tous les 2 à 3 ans. La démarche a été initiée il y a 10 ans et on arrive désormais à la dernière phase.

Mme COUDERT précise que suite à un appel d'offres, c'est la société ORTEC qui a été choisie pour les académies de Poitiers et de Limoges jusqu'en 2025. Cette société est bien connue par notre académie. Elle propose notamment une formation pour les EPLE sur la thématique « comment stocker et éliminer les produits chimiques ? ». Cette formation est payante et à destination des lycées.

Mme AUBRY demande si tous les lycées sont informés de cette formation.

Mme COUDERT répond que tous les chefs d'établissement ont été destinataires d'un courrier.

M. LECLERC fait remarquer qu'il y a deux volets : la prévention du risque et la visite médicale. La particularité de l'académie de Limoges est d'avoir signé une convention avec le SPST (anciennement AIST) pour assurer les visites médicales.

M. GUILBAULT rajoute que d'ailleurs un questionnaire de satisfaction devrait être réalisé pour sonder les collègues ayant bénéficié d'une visite médicale avec le SPST.

Mme COUDERT indique qu'un bilan quantitatif a été réalisé et doit désormais être complété par un bilan qualitatif. Le questionnaire est prêt et va être prochainement envoyé.

Mme POINGT s'interroge : les lycées font un groupement d'achats par l'intermédiaire de la région et les collèges via le rectorat. Pourquoi ne le font-ils pas par l'intermédiaire du département ?

M. GUILBAULT répond qu'il faut qu'un établissement porte le projet pour avoir un groupement. Il est fréquent qu'un EPLE gère un groupement d'achats.

Mme POINGT indique qu'à l'origine, les frais impliqués ont freiné certains EPLE pour participer au groupement d'achats. Qu'est ce qui a changé aujourd'hui ?

M. LECLERC répond que certains collèges qui n'avaient pas adhéré pour des raisons financières n'avaient, à l'époque, pas de prestataires. Ils ont stocké les déchets pendant des années. Le but est de prendre la main pour les accompagner et que ces déchets soient évacués car c'est une obligation réglementaire.

M. GIPOULOU explique que le lycée Nelson Mandela de Poitiers est le centralisateur. Ce qui manque dans les collèges, c'est l'expertise des agents de laboratoire qui sont peu nombreux. Certains produits sont conservés ou utilisés alors que les programmes ne les justifient plus. Il indique par ailleurs qu'il a bénéficié de la formation réalisée par ORTEC et qu'elle est très intéressante. Elle aborde la question de la responsabilité ainsi que le traitement et l'enlèvement des déchets.

M. GUILBAULT remercie M. GIPOULOU pour ce retour concernant la formation.

M. LECLERC explique que le coût de l'adhésion au groupement d'achat académique avait été chiffré département par département ainsi que pour la région soit quatre chiffrages. Trois n'avaient pas répondu. L'année d'après, un groupement d'achat était créé à partir du lycée Nelson Mandela.

M. GIPOULOU confirme que la région rembourse les établissements.

M. GUILBAULT remercie les représentants du personnel pour ces échanges et quitte l'instance à 16h00.

#### **4) Suivi des préconisations de la visite inversée des professeurs d'EPS**

Mme COUDERT aborde le suivi des préconisations de la visite inversée des professeurs d'EPS. Elle rappelle le contexte.

Une formation à destination des professeurs d'EPS devait se tenir le 14 février 2024 avec 18 stagiaires, nombre qui était en deçà de ce qui était attendu. Elle rappelle que c'est une formation coûteuse qui implique 3 intervenants spécialisés. Certains participants ont finalement décliné leur participation car la formation avait lieu un mercredi après-midi et qu'ils étaient engagés dans des activités avec l'UNSS. Il n'y avait plus que 10 personnes ce qui n'était plus assez suffisant pour assurer la formation, le groupe devant être scindé en 3 ateliers. La décision a donc dû être prise de repousser la formation. A l'heure actuelle, la formation est donc montée et prête. Elle répond véritablement aux problématiques ressorties lors des entretiens. Il faut désormais voir avec l'IA IPR EPS, à quel autre moment la proposer.

Mme COUDERT aborde ensuite les conditions de travail dans les gymnases. Le pôle SST et le rectorat ont été alertés par le lycée Auguste Renoir de Limoges. Mme la rectrice s'y est rendue, M. LECLERC aussi. Un plan a été proposé par la région mais n'a pas encore été acté. Des fiches SST ont été reçues. Le pôle médical va se rapprocher des professeurs concernés pour leur proposer un rendez-vous avec le médecin de prévention. Ils seront aussi inscrits pour bénéficier d'une visite du SPST. Elle explique que le taux d'humidité est très important et que de nombreuses moisissures sont présentes. Un travail important est à mener avec la Région afin d'avoir une vue sur les travaux à venir, indispensables pour assurer des conditions de travail satisfaisantes aux enseignants.

Mme LAJAUMONT rappelle que les préconisations de la visite inversée impliquaient plusieurs intervenants comme le ministère, le rectorat, les établissements... Elle souhaite savoir s'il y a un retour du ministère.

Mme COUDERT répond que même si notre académie n'a pas eu de retour personnel, cela fait deux ans qu'une attention particulière est apportée aux risques professionnels des professeurs d'EPS dans les orientations stratégiques ministérielles et qu'il est demandé aux académies d'y être attentifs. Le ministère a donc conscience de ces difficultés.

Mme LAJAUMONT aborde la formation à destination des professeurs d'EPS qui était très attendue. Elle indique que certains collègues se sont auto-censurés et ne se sont pas inscrits car ils craignaient que la formation ne soit pas sur le temps scolaire. C'est finalement un mercredi qui a été choisi, ce qui est le pire jour hors vacances scolaire puisque les professeurs d'EPS interviennent dans le cadre de l'UNSS. La déception des enseignants a été très importante. Ils regrettent

que cette formation n'ait pu aboutir car ils savent qu'elle a demandé beaucoup de travail de préparation et qu'elle est tout à fait adaptée aux besoins.

Mme COUDERT entend cette déception mais rappelle que les consignes nationales se doivent d'être appliquées, c'est-à-dire de ne pas positionner de formation sur le temps scolaire. La formation devait être proposée soit pendant les vacances, soit un mercredi après-midi. Le mercredi après-midi s'est donc avéré être une solution intermédiaire.

Mme LAJAUMONT comprend mais affirme que cette date est contradictoire : proposer la formation un mercredi met les enseignants en difficulté dans leurs conditions de travail alors qu'elle est censée apporter des solutions aux problèmes de conditions de travail.

Mme COUDERT répond qu'une nouvelle date va être proposée mais que la priorité reste le service auprès des élèves.

Mme COUDERT confirme qu'un travail en lien avec Mme BELLEUDY continue, notamment pour le document unique et les fiches d'évaluation des risques.

## **5) Point établissements**

Mme COUDERT aborde le point établissements. Dernièrement, nombre d'entre eux ont connu des dégâts suite aux intempéries. Elle donne la parole à M. LECLERC.

M. LECLERC fait le point sur le collège C :

Il explique qu'il y a des infiltrations dû à l'isolant qui a été posé trop près du bac acier à l'extérieur. L'humidité remonte par capillarité dans les classes. Le problème a été difficile à identifier au départ. Le conseil départemental est intervenu les 1<sup>er</sup> et 2 février 2024 pour qu'il n'y ait plus de fuites. L'isolant et les plaques au plafond ont été déposés ce qui a engendré des problèmes de températures dans les salles. Les plaques de faux plafond ont maintenant été remises. L'équipe de direction a été très attentive et réactive.

Il aborde ensuite la situation du lycée D :

Il explique qu'il a fait un rapport mi-décembre en raison de la fermeture du gymnase. Il y avait un doute sur la solidité du bâti, la sécurité du mur d'escalade, la QAI de la salle de musculation et des matériaux amiantés. Des engagements ont été pris sur une attestation de la solidité de la structure et sur la QAI... Il n'y a pour l'instant pas de mise en œuvre des travaux.

Mme AGNOUX demande si le gymnase est encore fermé.

M. LECLERC répond que seule la salle de musculation l'est. Les doutes ont été levés sur la solidité du mur d'escalade.

Il continue avec la situation du collège E :

Il y a une réunion de chantier sur le site toutes les semaines. Le gestionnaire de l'établissement, le tient régulièrement informé. Des renforts ont été installés sur tous les murs et plafonds du rez-de-chaussée. Des poutres métalliques ont été mises en place pour consolider le bâti. La pose des renforts doit se terminer dans une semaine. Des cales vont être installées aux endroits où des déformations subsistent encore. Sur le site de relogement, pendant ce temps, on traite le taux de radon. M. LECLERC indique que le rapport complet lui a été communiqué. On a relevé une mesure à 313 bq/m<sup>3</sup> dans le self et 234 bq/m<sup>3</sup> dans la salle de musique. Ceci n'est pas inquiétant. En revanche, un dosimètre a disparu dans le foyer au sous-sol.

Mme AUBRY demande : on n'a donc pas la mesure pour le foyer du sous-sol ? Y a-t-il d'autres mesures ailleurs au sous-sol ?

M. LECLERC répond que 4 points de mesure ont été définis : un dans la salle de classe de 6<sup>e</sup>, un dans la classe de 3<sup>e</sup>, un dans la salle de musique et un dernier au self.

Mme AUBRY demande si des consignes de sécurité ont été données, notamment concernant le self, puisque certaines mesures sont importantes.

M. LECLERC répond que la première consigne est d'aérer même si ce n'est pas la seule mesure. Il rappelle que ce dépistage est initial et que le bâtiment était fermé. De façon générale, même en dessous de 300 bq/m<sup>3</sup>, il faut aérer.

Mme AGNOUX demande si nous avons des perspectives sur les dates de retour sur le site d'origine.

M. LECLERC répond que ce serait peut-être pour l'année scolaire 2025-2026 ou 2026-2027.

Il continue avec la situation du lycée professionnel F :

Suite à la visite qu'il a réalisée, plusieurs machines n'avaient pas de contrôle de conformité. Le lycée a fait réaliser un audit. Beaucoup de choses sont à faire. Une entreprise va prendre en charge la remise en conformité des machines. Il informe qu'une machine qui produit de l'aluminium et du verre est très attendue pour les portes ouvertes du mois de mars. Concernant la ventilation, un prestataire est mandaté par la région pour travailler sur ce point.

Mme AUBRY demande si plus spécifiquement, sur l'atelier bois, M. LECLERC a des éléments à porter à leur connaissance car elle sait que les élèves ont été lourdement impactés.

M. LECLERC répond qu'une adaptation a été nécessaire en l'absence des machines mais qu'il n'a pas d'éléments spécifiques sur ce thème.

Mme AUBRY confirme que tout le premier trimestre s'est déroulé sans matériel. Les examens devraient avoir lieu au mois de juin avec le parc outil du lycée.

M. LECLERC répond qu'il est en contact avec le chef d'établissement, et que ce dernier prend tout à fait la mesure de la situation.

Il continue avec la situation de l'établissement G :

Il a pu visiter les locaux et a rédigé un compte-rendu qu'il a envoyé aux différents acteurs concernés. Il a constaté qu'il y a peu d'aération et de ventilation. Les mesures de CO2 sont trop importantes alors qu'elles ont été réalisées en l'absence d'élèves. Il y a donc vraiment un défaut de circulation d'air. Il explique que le vestiaire n°1 est vétuste ainsi que le dojo, et que de ce fait leur accès a été condamné.

Mme AGNOUX demande pour qui vaut précisément cet interdit.

M. LECLERC répond pour les élèves et les professeurs.

Mme AGNOUX indique qu'elle a connaissance de personnes qui l'utilisent dans le cadre associatif.

Mme LAJAUMONT répond qu'elle a demandé au chef d'établissement d'informer tous les autres utilisateurs que l'accès est interdit. Elle indique que M. RIVET, le chef du service maîtrise d'ouvrage de la région, est revenu en disant que la peinture serait refaite pour un coût de 50 000 euros. Les travaux à court et moyen termes sont estimés à 300 000 euros.

M. LECLERC répond qu'il a échangé avec M. RIVET et affirme que si des travaux sont réalisés sans chercher les causes des moisissures, leur réapparition allait se reproduire.

Il aborde la situation du collègue H :

Il rappelle qu'il y a des problèmes de solidité de la structure suite à des fissures. L'accès à une partie du bâtiment est toujours interdit. Des travaux ont commencé et vont durer un certain temps.

Mme POINGT demande si les fissures peuvent être apparues en raison du sol.

M. LECLERC répond que ce n'est que depuis ces dernières années que des problèmes de solidité sont constatés. Ils sont peut-être en lien avec la sécheresse.

Mme POINGT demande si les maisons aux alentours subissent aussi ce phénomène.

M. LECLERC répond qu'il suppose que c'est un cas à part car les fissures avaient été renforcées par des croix de St André. Actuellement, la situation est stable

M. VANDERLICK demande s'il a des nouvelles de la situation du collègue I.

M. LECLERC répond qu'il n'en a pas.

## **6) Présentation du PAP 2024**

Mme COUDERT indique que les orientations stratégiques ministérielles n'ont pas encore été reçues mais que le PAP 2024 s'inscrit dans la continuité du PAP 2023. Elle précise que le risque machine va être traité en particulier cette année car il s'agit d'un point de travail commun aux ISST au plan national.

Les 4 axes de travail du PAP sont les suivants :

- I. Assurer le fonctionnement de la formation spécialisée et ses missions de santé, sécurité au travail, valoriser ses travaux
- II. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels et favoriser la QVCT
- III. Renforcer la formation en santé sécurité au travail et améliorer le système d'acteurs de prévention
- IV. Protéger et accompagner les personnels

Pour chaque axe, Mme COUDERT présente les points importants :

Axe 1 :

- Formation des membres des CSA et FS
- Suivi des visites et enquêtes et redéfinir un programme de visites
- Mise en place d'un registre SST dématérialisé.

Axe 2 :

- Accompagner les EPLE pour le DUERP, notamment les collèges sur le risque chimique, les lycées professionnels sur le risque machine
- Formation en secourisme mental qui a eu lieu et à poursuivre
- Ouvrir à nouveau les travaux de l'ARACT sur les RPS en s'appuyant sur le plan d'action qui avait déjà été établi
- Assurer le suivi des inspections de l'ISST et accompagner les acteurs de prévention dans la mise en œuvre des recommandations
- Risque chimique avec enlèvement des déchets dans les collèges

Axe 3 :

- Information et formation en SST pour les nouveaux directeurs, les assistants de prévention, les gestionnaires...
- Amélioration du réseau de prévention. Les assistants de prévention du second degré ont été formés cette année, il faut poursuivre l'animation de ce réseau afin de permettre aux chefs d'établissement d'être conseillés en matière de SST
- Doter l'académie d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention. Un deuxième médecin est recruté et une infirmière va l'être.

Mme REIGNIEZ confirme que les entretiens de recrutement ont eu lieu.

Axe 4 :

- Accompagner les personnels. Mme COUDERT souligne le travail des services RH qui sont au plus près des personnels
- Les visites médicales conventionnées avec le SPST, les agents de laboratoire en sont le public cible cette année
- StopDiscri
- Groupe d'appui RH : des solutions individuelles au plus près des besoins des personnels peuvent être proposées
- Accompagner les EPLE en difficultés avec la cellule de veille
- QVCT : c'est une thématique qu'il faudra aborder en mettant en place un groupe de travail accompagné par le LAB 110 bis, sur la base du guide écrit par l'ARACT

Mme BEYNET précise que certaines thématiques restent à cibler car la QVCT est un domaine large. Le recensement des initiatives académiques sera un point d'appui. La priorité sera la dimension managériale.

Mme BEYNET quitte l'instance à 16h45.

M. GIPOULOU revient sur le point 4-6 avec le logiciel Op@le. Il souligne l'épuisement des équipes et le stress important généré par ce nouveau logiciel. Il observe une saturation de la charge mentale des personnels. Il affirme qu'il faut des mesures de prévention. Le budget 2023 va être fini à l'heure mais du retard est déjà pris pour le budget 2024. Il réitère les besoins d'un appui humain pour passer ce cap avec Op@le. On reste pour l'instant sur du virtuel avec des formations en visio alors qu'il faudrait une aide humaine comme à Bordeaux ou Strasbourg. Il manque de l'accompagnement sur place, sur le terrain.

Mme LAJAUMONT revient sur le point 4-2 : elle demande s'il est possible d'anticiper un premier groupe de travail sur le signalement, le traitement et le suivi des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes car certes le plan national est en train d'être travaillé mais le RSU donne déjà des éléments.

Mme COUDERT entend les difficultés évoquées par M. GIPOULOU et souligne également l'effort de l'académie de Limoges à nommer un chargé de mission Op@le, que les services restent à l'écoute de leurs difficultés et que le plan de formation et l'accompagnement tentent d'y répondre en partie. Un accompagnement de proximité s'avère en effet nécessaire et l'académie tentera d'y répondre.

Concernant le plan égalité, elle répond qu'en effet un groupe de travail doit se réunir afin de commencer à travailler sur un nouveau plan égalité professionnelle dès publication du plan national et sur la base du bilan. Une restitution de l'audit AFNOR sera également faite aux différentes instances.

Mme LAJAUMONT aborde le point 4-2-3 concernant les actions de sensibilisation aux VDHAS. Elle indique qu'il y aurait d'autres actions envisageables que le jeu qui est limitatif. Elle pense au spectacle qui n'avait pas pu se faire ou à une exposition sur le thème du sport.

Mme COUDERT répond que le spectacle de théâtre représentait un coût important et touchait finalement peu de personnels.

Mme COUDERT fait procéder au vote du programme annuel de prévention. Il est adopté à l'unanimité.

M. MARATRAT intervient sur le point 4-10-1 concernant l'accompagnement des AESH. Il informe qu'en formation spécialisée départementale en Haute-Vienne, une visite inversée a eu lieu. Une des préconisations est de proposer des formations communes aux AESH et aux enseignants afin de créer du lien.

Mme COUDERT répond qu'il est en effet intéressant de s'appuyer sur le rapport de la FS départementale.

## **7) Questions diverses**

M. VANDERLICK demande quels sont les personnels prioritaires pour la formation concernant les VDHAS et notamment quel est le déploiement prévu.

Mme COUDERT répond que pour le moment la formation est destinée aux personnels d'encadrement, sur inscription.

Mme LAJAUMONT rapporte que Mme POUSSIN indiquait que seulement la moitié des stagiaires inscrits étaient finalement présents.

Mme COUDERT indique qu'un rappel a été fait sur la nécessité de s'inscrire à cette formation. Elle rappelle aussi que la formation à la sensibilisation aux VDHAS est proposée lors d'autres formations à destination d'autres types de personnels. Elle est par exemple systématiquement intégrée aux formations du pôle SST.

Mme LAJAUMONT répond que certains personnels ne sont pas encore sensibilisés comme les responsables de jury de concours.

Mme COUDERT explique que ce volet va être intégré au plan de professionnalisation des acteurs du recrutement. Il s'agit d'une volonté forte du ministère.

M. VANDERLICK indique que la lutte contre les LGBTQIaphobies est bien organisée pour les élèves mais il demande par qui elle est portée pour les personnels. Est-ce inclus dans le plan égalité professionnelle ?

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que c'est inclus dans StopDiscri et sinon c'est une procédure pénale qui est à envisager.

M. VANDERLICK explique que sa question portait davantage sur des missions de prévention. En l'absence de réponse, les représentants des personnels seront amenés à poser un avis.

Mme COUDERT répond qu'elle n'est pas en mesure d'apporter une réponse à l'heure actuelle mais que ce domaine sera porté par le volet diversité. Elle remercie M. VANDERLICK pour son alerte. Elle assure que ce sera travaillé avec la référente académique et les représentantes des personnels.

Elle continue en abordant les 97 indicateurs du rapport social unique se rapportant aux questions de santé sécurité. Elle présente un diaporama et indique que ces indicateurs sont répartis entre le service de la DPPS, la médecine de prévention, le service juridique et le pôle SST.

M. VANDERLICK demande s'il y aura un COPIL car le but est d'exploiter les données.

Mme COUDERT répond qu'il faut trouver l'équilibre entre ce qui est demandé par le ministère, ce que les services sont en mesure de produire comme données et l'exploitation que nous ferons de ces données.

Mme COUDERT procède à la conclusion de la séance et remercie les représentants des personnels pour cette collaboration, ce travail et ces échanges.

La séance est clôturée à 17h35.

La secrétaire de la FS du CSA académique

Mme Laetitia AGNOUX

Le secrétaire général de l'académie

M. Ivan GUILBAULT



## Déclaration liminaire Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail du CSA de l'académie de Limoges du 12 février 2024

Madame la Rectrice,

Mesdames et messieurs les membres de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail de l'Académie de Limoges,

Nous sommes ensemble aujourd'hui pour la deuxième réunion de la FS de cette année scolaire. Au cœur de l'ordre du jour se trouve l'adoption du Programme annuel de prévention, acte central de l'académie en ce qu'il doit infuser toute la politique de santé, de protection, de prévention et d'accompagnement des personnels. Attaché-es que nous sommes à faire vivre cette instance dans l'intérêt des personnels, nous ne céderons pas à la tentation de commenter les prises de parole ministérielles que nous avons toutes et tous subies ces dernières semaines, quoique ce lamentable bruit médiatique alliant profond mépris pour l'école publique et affirmations aussi douteuses que précipitées ne soit pas sans incidence sur le moral de toute une profession.

Nous resterons donc autant que possible dans le périmètre qui nous est assigné et, pour cela, nous commencerons par saluer encore une fois le travail des services du pôle SSCT sur le PV de la FS du 12 octobre. Lors de cette séance, nous avons voté un avis qui dénonçait l'imposition de la formation continue en dehors du temps de service et ses incidences sur la vie personnelle des agent-es, et au premier chef celle des femmes. Si nous soulignons la promptitude de la réponse reçue le 6 novembre, son contenu nous interroge à tout le moins. En effet, derrière l'affirmation en apparence tout attentionnée de « *trouver le juste équilibre entre formation, vie professionnelle et personnelle* » se révèle une idée terrible : alors que, dans tous les métiers de ce pays, la formation fait partie intégrante de la vie professionnelle, dans notre ministère, la formation deviendrait un troisième temps de la vie. C'est inacceptable et cela rompt avec le principe énoncé historiquement dans le code du travail qui stipule que « *Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation du poste de travail constitue un temps de travail effectif* ». Nous rappelons à l'occasion que les absences pour formations constituent moins de 2 absences devant élève sur 10, comme l'atteste le rapport de la Cour des comptes de décembre 2021 dont nous ne partageons pas l'entièreté des conclusions mais qui dans ses préconisations fortes incitait le ministère à conduire « *une politique de prévention structurée, alors même que les raisons de santé sont la première cause d'absence* » en déplorant qu'à ce sujet « *la mise en œuvre de la réglementation laisse à désirer* ».

Avant d'aborder le PAP, dont le but est justement d'avoir une politique de prévention académique structurée, nous souhaitons nous arrêter sur le premier point à l'ordre du jour : le rapport de visite du lycée Bastié. Sans toutefois vouloir en dévoiler le contenu, nul n'ignore ici que la crise vécue par les personnels de cet établissement était le fait d'un chef de service aux méthodes de pilotage particulièrement maltraitantes. Et si nous nous permettons de le dire, c'est qu'en effet, tout le monde savait et notamment l'administration centrale qui n'a pas pu protéger les agent-es en situation de grande souffrance. Notre propos ne sera pas aujourd'hui de décerner les bons et les mauvais points à qui que ce soit ou de revenir de manière pesante sur un passé douloureux mais bien de faire en sorte qu'à l'avenir un tel scénario ne se reproduise jamais ! Or, dans plusieurs établissements de l'académie, les fiches SST ou les arrêts maladie témoignent de souffrances comparables, avec des causes comparables à rechercher dans un management toxique, autoritaire ou inconstant. Les personnels qui en sont victimes et avec lesquels nous échangeons font état d'épuisement, de déstabilisation ou de franche détresse. Nous alertons sur l'un de ces établissements, l'établissement A, en CHSCT puis en Formation Spécialisée depuis plus d'un an. Nous avons également encore connaissance de faits préoccupants sur l'établissement B. Une cellule de veille, qui s'attache à détecter les signaux faibles annonciateurs de crise pour intervenir auprès des établissements concernés et éviter le pire, a été mise en place. Nous accueillons positivement une telle initiative et redisons notre impatience à voir ces établissements accompagnés et leurs personnels protégés.

Nous rappelions précédemment notre attachement à un PAP cohérent et ambitieux pour une politique de prévention structurée, avec des actions coordonnées suivies et financées. Nous reviendrons sur le détail des principes et des actions qui figurent dans le PAP académique pour l'année 2024 en séance. Sans minorer le reste du plan, nous souhaitons soulever deux points relevant de l'axe 2 dans notre propos liminaire. En premier lieu, si nous prenons acte favorablement d'une nouvelle campagne d'enlèvement des déchets chimiques dans les collèges, nous souhaitons alerter cependant l'assemblée sur le risque bâtimentaire. En effet, dans notre académie, lorsqu'il pleut, et cela arrive parfois, des établissements ou des installations sportives prennent l'eau ou moisissent ; cela concerne notamment des salles de classe de l'établissement C, des bureaux administratifs de l'établissement I, les gymnases ou le dojo des établissements D et G... Nous insistons aussi sur le fait qu'après les pluies d'automne viendront les chaleurs de l'été et que les ambiances thermiques au moment des examens de fin d'année pourraient être délétères pour les usagers, usagères mais aussi pour les personnels. En second lieu, nous nous réjouissons que les travaux menés dans l'académie avec l'Aract, il y a quelques années, puissent être enfin extraits de leur étagère. Nous souhaitons à cette occasion non pas rouvrir un long processus d'étude et de diagnostic mais bien que ce travail ancien puisse être rapidement utilisé afin d'impulser des actions de prévention susceptibles d'améliorer les conditions de travail des collègues.

Enfin, nous ne pouvons terminer notre propos liminaire sans évoquer le contexte national et les annonces ministérielles visant à transformer l'école en général et le second degré en particulier, faites encore une fois, rappelons-le, avec la plus grande précipitation, sans concertation et sans cadre réglementaire. Cette façon d'avancer à marche forcée, nous la déplorions déjà dans notre déclaration du 12 octobre 2023, mais aussi dans celles du 15 juin, du 30 mars et du 21 février. Nous savons que cela génère une forte insécurité de la situation de travail, insécurité que l'IRNS a depuis longtemps documentée comme étant un facteur fort d'accroissement des RPS. Au-delà du sigle, cela signifie très concrètement pour les personnels un accroissement de l'épuisement professionnel (des burn-out), des maladies cardiovasculaires, des troubles musculosquelettiques, de l'anxiété, des dépressions et des suicides.

Nous ne nous étendrons pas dans cette instance sur les dimensions catastrophiques pour les jeunes du prétendu « choc des savoirs » qui vise à en finir résolument avec l'ambition d'un collège démocratique pour toutes et pour tous pour lui substituer un collège du tri et de la ségrégation scolaire et sociale. Nous relèverons simplement les impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels :

- le contrôle renforcé du travail enseignant et la négation de sa professionnalité via des évaluations standardisées, le recours à des intelligences artificielles ou la labellisation des manuels,
- l'alourdissement programmé de la charge de travail des personnels avec la mise en place des groupes de niveaux en français et en mathématiques accompagné d'une refonte accélérée des programmes de tout le second degré,
- la déqualification des nouvelles et nouveaux professeur-es par le renoncement à une formation de haut niveau pour mieux formater les nouvelles recrues à un métier toujours plus prescrit,
- le mépris affiché pour les disciplines ne rentrant pas dans les quatre piliers restrictifs si ce n'est inquiétants du nouveau socle annoncé, avec des incertitudes croissantes pesant sur les enseignements artistiques,
- le recours massif aux heures supplémentaires pour mettre en place ladite réforme, rendant pour les personnels de direction, avec les contraintes liées à la multiplication des cours en barrette, la tâche de la préparation de la rentrée des plus acrobatiques tout en faisant peser de lourdes menaces sur les emplois du temps des élèves comme des personnels.

Toutes ces mesures, loin d'enrayer la crise des recrutements, patente dans l'Éducation nationale, ne peuvent que l'aggraver. L'ensemble de la profession exprime des grandes inquiétudes, une perplexité sans précédent et un rejet important de ces annonces. Outre la forte mobilisation des collègues, comme nous l'avons constaté lors de la grève du 1<sup>er</sup> février, il est à remarquer que les expressions publiques d'organisations professionnelles de personnels de direction ou d'inspection, d'ordinaire rares et peu virulentes à l'égard de leur tutelle, traduisent aujourd'hui le caractère massif de ce rejet.

Madame la Rectrice, nous souhaitons pouvoir compter sur vous pour encourager au mieux une politique de prévention forte et cohérente dans notre académie en vue d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail de tous les personnels. Nous entendons aussi que vous preniez la mesure du désarroi de l'ensemble des professionnels de l'Éducation nationale dont le pilotage national actuel est, par son fond autant que par sa forme, le premier responsable.