

Procès-verbal de la réunion du 11 avril 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 février 2024**
2. **Dispositif StopDiscr**
3. **Bilan du réseau des CRHP**
4. **Bilan des nouveaux dossiers année 2023 : accidents du travail, maladies professionnelles et maladies d'origine professionnelle. Bilan des congés longs et bilan handicap 2023**
5. **Nouvelle visite : choix d'un établissement et programmation**
6. **Avis Op@le**
7. **Questions diverses**

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- M. Ivan GUILBAULT, secrétaire général, académie de Limoges
- Mme Valérie BEYNET, SGA - directrice des relations et ressources humaines, académie de Limoges
- Mme Marie COUDERT, adjointe à la SGA-directrice des relations et ressources humaines, académie de Limoges

Assistent à la réunion :

- Mme Marlène MILORD, conseillère ressources humaines de proximité, DSDEN Haute-Vienne
- Mme Lysiane POUSSIN, référente égalité professionnelle femmes-hommes, académie de Limoges
- Mme Marlène ALEXANDRE-BURBAUD, responsable de la division des pensions et prestations sociales et correspondante handicap, rectorat de Limoges
- M. Etienne LEFLAIVE, responsable du bureau des affaires juridiques, rectorat de Limoges
- Mme Christel REIGNIEZ, médecin de prévention, rectorat de Limoges
- M. Nicolas LECLERC, inspecteur santé sécurité au travail, rectorat de Limoges
- M. Frédéric ROUSSY, conseiller de prévention 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)
- Mme Jade BOUCHARD (FSU)
- Mme Solen MARCHE (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- Mme Céline DROAL (FSU)
- Mme Carine BRULATOUT (UNSA EDUCATION)
- M. Laurent MATHIOT (FO FNEC FP)

- Mme Delphine POINGT (SGEN CFDT)

Suppléants :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU)
- M. Didier BARROS (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Marianne ROUCHON (FSU), remplaçant le titulaire M. Romain CHAMPETIER
- M. Laurent LACHAISE (UNSA EDUCATION)
- Mme Isabelle AUBRY (FO FNEC FP)
- M. Benoît JANICOT (SGEN-CFDT)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 09h03. Il demande aux représentants des personnels s'ils souhaitent s'exprimer.

Mme AGNOUX procède à la lecture de la déclaration liminaire de la FSU (annexe 1). Elle annonce que la déclaration sera faite en deux temps avec un point spécifique concernant le 1^{er} degré.

Mme ROUCHON procède à la lecture de la déclaration liminaire de la FSU concernant des points spécifiques au 1^{er} degré (annexe 2).

M. GUILBAULT les remercie. Il indique qu'il ne revient pas sur les réformes nationales mais répond à certains points qui concernent l'académie :

- concernant la baisse du nombre de candidats au CRPE : il indique que les chiffres annoncés par la presse sont erronés. Un échange avec la journaliste en question est prévu, les données à jour vont lui être transmises. La diminution du nombre de candidats est aux alentours de 20% et non 50 % comme publié. M. GUILBAULT affirme que ces dernières années, le nombre de candidats présents au concours est stable.

- concernant l'augmentation de la sollicitation du réseau des CRHP : M. GUILBAULT indique que ce dispositif existe pour que les personnels y aient recours. Qu'il vive est donc un point positif. Certaines personnes souhaitent évoluer professionnellement au sein de l'institution. Il précise que cette année, il y a eu moins de demandes de ruptures conventionnelles que ce qui était envisagé et qu'elles ne sont pas attribuées de façon automatique car la viabilité des projets est étudiée ainsi que l'impact financier. Il estime donc que tout cela est à nuancer, même si Mme Agnoux a raison sur certaines situations.

- concernant op@le : M. GUILBAULT indique ce sujet sera traité lors du point 6 à l'ordre du jour.

- concernant les problèmes de remplacement et les élèves perturbateurs : M. GUILBAULT demande s'il est bien question des élèves perturbateurs en situation de handicap.

Mme ROUCHON répond que les élèves perturbateurs s'entendent au sens large et ne sont pas forcément porteurs d'un handicap.

M. GUILBAULT demande si cette problématique est bien traitée en formation spécialisée départementale.

Mme ROUCHON confirme que c'est le cas mais ajoute que la problématique est généralisée dans toute l'académie et que le traitement par chaque formation spécialisée ne suffit pas.

M. GUILBAULT répond qu'il s'agit d'une question récurrente sur les moyens mais l'académie n'est pas maître des moyens qui sont mis à sa disposition. En revanche, c'est une situation qui est remontée à l'administration centrale. Il explique que 3000 postes d'AESH vont être créés pour la rentrée prochaine et que la centrale va répartir les postes en fonction des besoins de chaque académie, besoins qui ont été transmis lors de l'enquête du 31 mars 2024. L'académie attend de connaître le nombre de postes qui lui sera attribué. Il précise par ailleurs qu'un important transfert de gestion est en cours : les personnels AESH qui étaient jusque-là gérés par le lycée professionnel Jean Monnet ne le seront plus à compter de juillet 2024.

M. GUILBAULT affirme que le « 100% de remplacement » tout au long de l'année est encore illusoire notamment car il existe toujours des absences imprévisibles connues très tardivement et que les problèmes de remplacement ne sont pas identiques sur tout le territoire de l'académie. Il indique que c'est au niveau des départements que cela se gère. Certains départements ont des taux meilleurs que d'autres. La situation en Creuse est par exemple plus complexe car les écoles sont souvent petites et éloignées. L'objectif est de réduire au maximum le taux de non remplacement.

M. GUILBAULT demande si d'autres représentants des personnels souhaitent intervenir.

Mme MARCHE explique que même s'il existe des départements dans lesquels la situation est meilleure, toute absence non remplacée n'est pas acceptable. Elle rappelle que l'école est un service public et qu'en Creuse, une absence non remplacée peut entraîner la fermeture de l'école. La situation actuelle pèse sur tout le monde. Elle alerte sur le fait que le point de rupture est atteint au regard de l'état des collègues.

Mme MARCHE demande à M. GUILBAULT s'il dispose des chiffres officiels des personnes présentes au CRPE.

M. GUILBAULT répond que cette donnée existe mais qu'il ne l'a pas en tête. Il lui semble que c'était aux alentours de ceux de 2023.

Mme ROUCHON répond qu'ils étaient au nombre de 359 il y a deux ans. Il y a quand même une perte importante d'autant plus qu'il y a autant de candidats cette année que l'année dernière alors que 75 postes sont ouverts contre 60 l'année dernière. Elle indique par ailleurs que de plus en plus de contractuels se présentent au concours mais n'ont pas le temps de le préparer dans de bonnes conditions car ils sont sur le terrain. Certains prennent même une disponibilité pour se préparer car c'est difficile.

M. GUILBAULT, après vérification, annonce qu'il y avait 233 présents au CRPE cette année et 248 l'année dernière, tous concours confondus. Il remercie madame MARCHE puis aborde le premier point à l'ordre du jour.

1) Approbation du procès-verbal de la FS du 12 février 2024 :

M. GUILBAULT demande aux représentants des personnels s'ils ont des commentaires à faire concernant le procès-verbal.

Mme ROUCHON fait remarquer que Mme ALEXANDRE-BURBAUD n'apparaît pas dans la liste des présents.

M. GUILBAULT répond qu'elle sera rajoutée. Il fait procéder au vote du procès-verbal. Il est approuvé à l'unanimité.

Mme AGNOUX souhaite remercier Mme JUTEAU pour la qualité de rédaction des procès-verbaux.

2) Dispositif StopDiscrj :

M. GUILBAULT remercie Mme POUSSIN d'être présente et lui donne la parole.

Mme POUSSIN explique les modifications qu'apporte l'arrêté rectoral du 28 mars 2024, qui fait suite à l'arrêté national du 31 juillet 2023, ce dernier ayant pour but d'harmoniser le dispositif national. Elle indique que l'objectif ne change pas. Deux points évoluent : désormais les victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle, peuvent faire un signalement. Le dispositif est également ouvert aux agents ayant quitté le ministère depuis moins d'un an, au lieu de 6 mois auparavant.

Mme POUSSIN détaille les 4 étapes du dispositif :

- Etape 1 : Signalement par téléphone ou mail
- Etape 2 : Entretien confidentiel (en principe par binôme) donnant lieu à un compte-rendu anonyme
- Etape 3 : Instruction du signalement par une commission réduite qui vise à définir si le signalement rentre dans le cadre du dispositif et si l'étape 4 est à enclencher pour traitement
- Etape 4 : Traitement du signalement par l'autorité académique

Mme AGNOUX souhaite savoir si, sans dévoiler la nature de la sanction, la victime est bien informée qu'il y en a une. C'est une information importante pour se reconstruire.

Mme BEYNET explique que la victime est reçue et informée que des actions sont mises en œuvre mais aucune information précise sur la nature de la sanction ne lui est communiquée.

M. GUILBAULT demande à Mme AGNOUX si sa question est bien la suivante : est-ce que la victime saura qu'il y a une sanction sans révéler la nature de celle-ci ?

Mme AGNOUX répond que oui, pour ne pas que la victime pense qu'il ne se soit rien passé.

M. GUILBAULT confirme que la victime saura que l'auteur est sanctionné mais ne saura pas par quelle sanction.

Mme POUSSIN poursuit la présentation du dispositif.

Mme LAJAUMONT souligne le travail qui a été fait collectivement, notamment pour clarifier qui intervient à chaque étape. Elle espère que cela facilitera le remplissage du tableau du suivi de stopdiscrj, y compris en intégrant la question soulevée

par Mme Agnoux. Elle pose deux questions : la création de l'observatoire des LGBTQ+phobies, entrera-t-elle dans le cadre du travail mené par Stop-Discri ? A-t-on les résultats de l'audit en matière d'égalité et de diversité et est-ce que les représentantes et représentants des personnels y auront accès ?

Mme BEYNET confirme que l'arrêté rectoral est issu d'un travail collaboratif auquel ont participé Mme MARCHE et MME LAJAUMONT. Elle explique qu'il y aura deux nouveaux plans : un plan égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2027 et un deuxième plan concernant la diversité. Il s'agit d'une décision du ministère. Les LGBTQ+phobies seront dans le volet diversité et cela sera pris en compte dans la lettre de mission du référent. Elle indique que le bilan égalité professionnelle femmes-hommes sera présenté, de même que le bilan de l'audit AFNOR. Elle indique que la labellisation n'est pas tout à fait terminée. Un comité de suivi du plan égalité professionnelle est prévu le 29 avril 2024 et qu'un premier bilan, dont celui de l'audit, sera présenté dans le GT.

Mme LAJAUMONT indique c'est bien que ce soit pourquoi pas en GT mais surtout en comité de suivi. Elle précise que les formations spécialisées ministérielles ont réalisé des formations de qualité sous forme de webinaires à destination des représentants des personnels, et concernent plusieurs domaines comme l'égalité salariale par exemple. Elle demande s'il serait possible que les représentants des personnels de la formation spécialisée académique y aient accès car ce sont des outils très intéressants.

M. GUILBAULT répond que ce sera demandé à la centrale.

Mme POINGT demande si quelques chiffres concernant stopdiscri peuvent être communiqués.

M. GUILBAULT répond que cela est prévu lors des prochaines formations spécialisées.

Mme POINGT demande si les informations sont croisées par exemple pour prendre en compte des signalements envers une personne à plusieurs moments de sa carrière.

Mme BEYNET répond que les signalements peuvent arriver par divers canaux et par tous les acteurs RH du territoire. La cellule de veille, notamment, peut permettre de croiser les faisceaux d'indices. Elle répond donc par l'affirmative.

Mme POINGT demande comment on traite une situation qui impliquerait par exemple un personnel de région dont les agissements impactent des personnels de l'éducation nationale.

M. GUILBAULT répond qu'on le traite en toute intelligence, par le dialogue, mais que cela ne rentre pas dans les dispositifs de l'éducation nationale, les personnels des collectivités n'étant pas employés par elle.

Mme POINGT indique qu'elle pense à deux situations qui impactent l'ambiance de travail.

M. GUILBAULT répond que toute difficulté ou tout mal-être peut être relayé aux divers acteurs RH de l'académie.

Mme COUDERT rajoute que le pôle SST est en contact avec les différentes collectivités. Les difficultés entre collègues sont des points qui y sont traités collectivement.

3) Bilan du réseau des CRHP :

M. GUILBAULT poursuit en donnant la parole à Mme MILORD pour présenter le bilan du réseau des CRHP.

Mme MILORD détaille le diaporama support. Elle indique que 783 personnes ont sollicité le réseau soit 1540 échanges puisque certaines personnes contactent le réseau parfois plusieurs fois. Toutes les personnes ne sont pas accompagnées par une CRHP. Elles sont orientées vers les personnes ressources par exemple lorsque les demandes revêtent un caractère administratif. Certains accompagnements se font sur plusieurs années, dans le cadre de mouvements. Elle indique que le réseau est de plus en plus sollicité par des personnels extérieurs. Il est devenu la porte d'entrée pour intégrer l'académie mais les CRHP ne traitent pas ces demandes.

M. BARROS demande comment s'explique qu'il y ait autant de décalage entre les départements.

M. GUILBAULT répond que le poids de l'académie l'explique. 50 % des personnels sont en Haute-Vienne.

Mme POINGT demande si des personnes extérieures, en disponibilité, s'adressent au réseau.

Mme MILORD répond que c'est le cas. Les demandes sont multiples et nécessitent d'orienter vers les bons acteurs pour des questions concernant la retraite par exemple, pour intégrer l'université ou pour créer son entreprise. La CCE et la CCI sont des partenaires dans ce cas. La DGE (Direction Générale des Entreprises) en est un autre qui propose un accompagnement gratuit notamment sur des questions relevant des statuts, de la fiscalité ou de la communication sur les

réseaux. Par ailleurs, certains accompagnements sont partagés avec des services gestionnaires tels que la DPPS, la DPE ou la DPAE

Mme POINGT demande si des personnes contactent le réseau pour des questions de harcèlement, de VDHA, de problèmes de mutation ou des problèmes de non remplacement. Les chiffres sont-ils disponibles ?

Mme MILORD répond que les entretiens sont confidentiels. Si une personne est en souffrance, elle est orientée vers l'assistant(e) social(e) ou le médecin de prévention. Pour des questions administratives, elle est orientée vers les services gestionnaires. Mme MILORD précise qu'elle participe à la cellule d'écoute stopdicri.

Mme POINGT lui répond que selon elle, elle a non seulement un rôle individuel de suivi mais aussi un rôle plus large d'accompagnement et d'alerte.

Mme MILORD confirme que les alertes sont faites auprès des DASEN et de la DRRH quand cela est nécessaire mais les CRHP ne traitent pas les situations.

Mme MARCHE est interpellée par le fait que le réseau des CRHP soit de plus en plus sollicitée pour les mouvements car ce n'est pas la vocation du réseau. Il semblerait que les personnes ne sachent pas à qui s'adresser. Appeler directement l'accueil paraîtrait une démarche plus classique.

Mme MILORD répond que l'acronyme « CRHP » est certainement mal défini et mériterait peut-être d'évoluer vers « mobilité carrière » pour être plus lisible. Elle confirme que le réseau gère le domaine RH dans sa globalité et est très sollicité par les personnes extérieures. Cela prend de l'ampleur.

Mme MILORD reprend les explications des statistiques. Elle indique que beaucoup d'informations sont demandées concernant les concours.

Mme AGNOUX demande si en règle générale, ce sont les conditions de travail qui motivent les personnes ayant entre 30 et 40 ans à se tourner vers les CRHP.

Mme MILORD répond que le point d'entrée est la méconnaissance des passerelles, y compris sur les questions de mouvement. En général, la question est très large au départ et les conseillères affinent les demandes par le dialogue. Elle précise que le réseau des CRHP ne s'adresse pas aux personnes en arrêt maladie. Il peut cependant arriver en point d'appui quand les personnes ont pris le temps nécessaire à leur soin.

Mme MARCHE indique qu'elle aurait souhaité avoir le détail sur les personnels contractuels.

Mme MILORD répond qu'elle pourra le transmettre.

Mme MILORD indique que les conseillères accompagnent aussi les agents du secteur privé.

Mme ROUCHON remarque qu'ils représentent une part très importante des accompagnements alors qu'ils ne représentent que 5,5 % des effectifs de l'académie.

Mme MILORD répond qu'en Haute-Vienne, ils ne sont que 7%. Certainement que la Creuse et la Corrèze font monter les statistiques. Il faudrait le vérifier. Elle aborde ensuite la répartition par emploi puis le lieu des rendez-vous. Elle explique que les conseillères se déplacent à la rencontre des agents mais qu'en général, ces derniers apprécient de venir dans les bureaux des CRHP pour ce temps d'échange. Beaucoup de rendez-vous se font aussi par téléphone. La visio occupe peu de place. Elle précise, qu'en Corrèze, la conseillère reçoit tous les lundis dans un lieu neutre : un bureau de la MGEN.

Tous les types de demandes sont abordés : accompagnement à la réalisation du dossier RAEP, passerelles internes, lettres de motivation, préparer des candidatures sur des postes à profil, disponibilité, détachement, PACD avec accompagnement des médecins...

Mme MILORD informe que 75 % des dossiers CPF sont acceptés.

Mme ROUCHON demande que, pour les personnels de plus de 20 ans de carrière, on puisse avoir plus de tranches pour affiner la lecture.

Mme LAJAUMONT demande s'il y a une harmonisation pour choisir les organismes permettant d'utiliser le CPF. Comment ça se passe ? Comment se fait l'arbitrage ?

Mme MILORD répond que dans le secteur privé, des crédits euros sont disponibles et utilisables en autonomie auprès d'organismes référencés CPF. Le secteur public est quant à lui soumis aux marchés publics : deux devis doivent être demandés auprès d'organismes mais ceux-ci ne doivent pas obligatoirement être référencés CPF, ils doivent juste disposer d'un numéro d'agrément. Une multitude de formations sont donc disponibles contrairement au privé.

Mme LAJAUMONT demande s'il y a déjà eu des refus.

Mme MILORD répond que cela a été le cas pour certains organismes de formation autour du bien-être qui ne disposaient pas d'agrément.

Mme POINGT demande si des enseignants ont utilisés leur CPF.

Mme MILORD le confirme.

Mme POINGT demande si les collègues sont assez informés sur leurs droits en matière de formation.

Mme MILORD répond que la question de la formation arrive dans tous les cas, que ce soit le congé formation ou le CPF. La formation rentre dans le cadre d'un projet de mobilité ou de reconversion. Elle précise que le CPF ne peut pas être utilisé pour améliorer sa pratique professionnelle et assure que tous ces renseignements sont donnés.

Mme POINGT interroge : les jeunes collègues ne pourraient-ils pas être informés de ces deux possibilités ?

Mme MILORD répond qu'ils le sont s'ils contactent les CRHP car leur rôle de conseil est très important.

Mme MARCHE affirme que les informations passent dans la lettre hebdo dans son département.

Mme BEYNET rajoute que c'est aussi le cas via la minute RH.

Mme POINGT répond que c'est rassurant de diffuser les informations et qu'elles pourraient peut-être aussi l'être avec une capsule vidéo.

Mme MILORD explique qu'il existe aussi des stages d'immersion, en interne comme en externe.

Mme ROUCHON demande comment ces stages s'organisent concrètement : faut-il une autorisation du/de la DASEN, les remboursements de frais sont-ils prévus ?

Mme MILORD répond que les immersions ont impérativement lieu en dehors du temps de travail. Une convention les formalise. Elle est signée avec la DRRH, le responsable de la structure d'accueil et l'intéressé.

Mme GUILBAULT complète : c'est le même principe qu'une convention de stage.

Mme DROAL demande si ces immersions sont récentes.

Mme MILORD répond que non.

M. GUILBAULT explique qu'il serait nécessaire de communiquer davantage sur le dispositif car les demandes d'évolution de carrière au sein de l'institution sont en nombre croissant. C'est le cas par exemple pour des personnels administratifs qui souhaiteraient des immersions auprès de gestionnaires en EPLE et des enseignants qui souhaiteraient découvrir des métiers administratifs. Ces immersions sont une réponse à un essoufflement et sont simples à mettre en œuvre.

Mme BEYNET rajoute que ce dispositif est inclus dans d'autres dispositifs comme celui de la MAE (mission d'accompagnement à l'encadrement) et le plan d'action sur la charte de pilotage en EPLE. C'est un dispositif qui permet de découvrir d'autres métiers et d'autres fonctions.

Mme POINGT demande quelles sont les autres possibilités offertes quand l'immersion ne peut pas être faite sur le temps des congés scolaires.

Mme MILORD répond que cela ne s'est jamais présenté. Les stages d'immersion sont de courtes durées, un ou deux jours en général, parfois plus. Le calendrier est anticipé dans l'année. Le cas le plus difficile est pour des immersions des enseignants du 1^{er} degré dans le 2nd degré car il n'y a que le créneau du mercredi matin de disponible. Cependant, il y a toujours des solutions comme faire l'immersion dans une autre académie pour profiter du décalage des vacances. Elle précise que l'avantage de ces immersions est de se rendre compte de la réalité du terrain. Parfois les personnels revoient leurs aspirations et préfèrent poursuivre l'exercice de leur métier en adaptant leur pratique professionnelle.

Mme MILORD aborde les ruptures conventionnelles.

Mme POINGT s'étonne de la répartition femmes-hommes. Elle est inversée par rapport aux demandes de stages d'immersion.

Mme MILORD fait remarquer qu'il n'y a que 29 demandes. C'est un dispositif pluri annuel qui ne peut être corrélé aux stages d'immersion.

Mme LAJAUMONT demande quels sont les délais entre le dépôt d'une demande et la décision car auparavant c'était long.

Mme MILORD répond que c'est très cadré. Les demandes sont déposées en janvier, la commission a lieu en avril et les décisions sont annoncées en mai. Les deux dernières années ont été organisées différemment mais ce n'est plus ainsi. Il y a un suivi a posteriori des refus.

M. MARATRAT demande s'il peut arriver qu'une demande soit refusée pour nécessité de service.

Mme MILORD répond que non.

M. GUILBAULT le confirme. Il n'y a aucun intérêt à garder un agent qui aurait un projet construit et abouti. Les tensions RH n'interfèrent pas du tout dans la prise de décision. Il affirme qu'il a été consulté pour les dossiers en cours et que c'est bel et bien la viabilité du dossier qui est regardée.

Mme DROAL demande si on prend aussi en compte le fait que la personne puisse dégager un salaire permettant de vivre.

M. GUILBAULT répond que cela relève de la responsabilité individuelle.

Mme MILORD rajoute que certains collègues s'expriment à ce sujet et sont parfois prêts à accepter une perte de salaire parce qu'ils n'ont plus leurs enfants à charge par exemple. Dans ces conditions, les conseillères écoutent et alertent.

M. GUILBAULT affirme que l'alerte est importante pour s'assurer que le collègue a bien compris qu'une rupture conventionnelle est définitive.

Mme DROAL indique que si elle pose cette question c'est qu'elle ne voudrait pas que des personnes en souffrance se réfugient dans ce dispositif.

Mme REIGNIEZ répond que les personnes qui sont en arrêt maladie sont alertées des enjeux.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD confirme qu'elle accompagne aussi les personnes et les conseille.

Mme MILORD répète qu'il faut un projet construit. Les personnes en mal-être sans projet construit ne bénéficient pas de ruptures conventionnelles.

Mme POINGT demande si les personnes sont sensibilisées aux pensions retraite.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que la retraite fonctionnaire s'arrête au moment de la rupture conventionnelle. La fin de carrière est actée au niveau de l'ENSAP.

Mme POINT demande s'il serait possible de communiquer l'ancienneté de corps des personnes bénéficiant d'une rupture conventionnelle.

Mme MILORD répond que 17 personnes avaient plus de 20 ans d'ancienneté.

Mme MARCHE demande aussi s'il serait possible d'affiner avec des déclinaisons départementales.

Mme MILORD répond que c'est déjà le cas lors des présentations en formation départementale.

M. GUILBAUT remercie madame MILORD pour sa présentation.

Mme AGNOUX demande si madame LUNEAU est remplacée.

M. GUILBAULT répond que le dépôt des candidatures était ouvert jusqu'à ce jour. La commission de recrutement se tiendra après les vacances de Pâques.

4) Bilan des nouveaux dossiers année 2023 : accidents du travail, maladies professionnelles et maladies d'origine professionnelle. Bilan des congés longs et bilan handicap 2023 :

M. GUILBAULT donne la parole à Mme ALEXANDRE-BURBAUD.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD explique que les documents de travail sont des tableaux croisés dynamiques et qu'il est compliqué de les mettre en PDF tout en restant lisibles. Elle propose de commencer par les accidents du travail. Elle rappelle que ces statistiques sont faites à la main car il n'existe pas d'outil. Elle indique qu'il y a 234 nouveaux dossiers accidents du travail. Le traitement peut se faire sur plusieurs années avec ou sans arrêt de travail. Une expertise a lieu tous les 6 mois. L'aspect financier des accidents du travail est aussi traité par le service soit 300 000 euros de dépenses. De plus, la DPPS gère aussi l'URSSAF soit 100 000 euros et les rentes, soit un peu plus de 100 000 euros en raison du suivi d'élèves pour des procédures anciennes.

Mme AUBRY demande de quels élèves il s'agit.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'auparavant, l'éducation nationale était responsable des accidents concernant les élèves et que l'imputabilité lui revenait. Cela signifie que la perte de rémunération d'un ancien élève qui serait hospitalisé aujourd'hui, suite à son accident survenu sous l'ancienne réglementation, doit être prise en charge par l'éducation nationale.

Aujourd'hui les élèves victimes d'un accident sont suivi par la CPAM mais tous les anciens dossiers restent à gérer.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD rappelle que les maladies professionnelles qui relèvent du tableau des maladies professionnelles sont très réglementées (elles peuvent avoir été contractées en service mais être décelées plus tard) et que les dossiers peuvent être suivis jusqu'à 80 ans. Les maladies d'origine professionnelle hors tableau représentent 25%. Le volume des accidents de trajet reste identique. Il est en général lié à un évènement climatique particulier. Son suivi peut être long, de 10 à 20 ans. Ce sont des dossiers conséquents avec des recours auprès des assurances pour être remboursé des frais engagés.

Mme POINGT demande si les accidents de trajet touchent davantage les enseignants remplaçants.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que la question lui est posée chaque année mais que ce n'est pas le cas.

Mme LAJAUMONT demande si certaines maladies d'origine professionnelle et d'ordre psychologique concerneraient des personnes ayant fait un signalement via stopdiscri.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'il y a bien ce type de situations. Ce sont des dossiers compliqués à cerner et la procédure est donc très normée. Une expertise médicale avec le docteur Reigniez a toujours lieu. Un rapport du supérieur hiérarchique ou une enquête administrative réalisée par un inspecteur délégué sont demandés. Une fois complets, ces dossiers passent toujours en commission pour faire acter le taux d'IPP de 25% sur imputation. L'expert se prononce sur un accident du travail. Le dossier passe ensuite en conseil médical pour avoir aussi l'avis des représentants des personnels.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD explique que les graphiques sont à la hausse partout et que les professeurs d'EPS sont les personnels les plus touchés par les accidents de travail. Dans le 1^{er} degré, les accidents du travail concernent notamment des conflits avec les parents. Les points sensibles sont remontés à la direction. Un dialogue important est mené avec les collectivités, qui sont des partenaires.

Mme AGNOUX trouve déroutant que des intrusions de parents en milieu scolaire soient signalées via les fiches SST et que malgré ces alertes, on en arrive à des maladies professionnelles.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'elle a connaissance des fiches et qu'elle demande une protection fonctionnelle quand cela est nécessaire. Souvent une plainte a aussi été déposée et elle l'a également. Toutes ces pièces sont transmises au médecin expert et au conseil médical.

M. VANDERLICK rajoute qu'on ne peut que regretter de retrouver en conseil médical des situations portées à la connaissance des services et des représentants des personnels. Chaque année, le programme annuel de prévention est travaillé pour en limiter le nombre.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD demande s'il y a d'autres questions.

Mme ROUCHON explique que lors des visites thématiques des formations spécialisées départementales, il est courant de constater que des collègues rencontrant un problème avec des parents d'élèves ne savent pas quelles démarches faire.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD indique qu'elles sont pourtant indiquées sur le site du rectorat et relayées par les collègues de son service entre autres.

Mme MARCHE affirme qu'il serait bien de prévoir une information sur la thématique de la santé, de la sécurité et des accidents de travail auprès des personnels en formation initiale en M2 ou lors de la formation continue.

Mme BEYNET répond qu'elle partage tout à fait ce point de vue.

Mme LAJAUMONT demande si certaines situations sont mises de côté quand les délais sont trop longs, par exemple suite à une blessure.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que c'est souvent le cas quand des personnes se sont orientées elles-mêmes vers des congés maladies. Les délais de déclaration d'un accident de travail sont les mêmes que ceux de la CPAM, à savoir 15 jours. Le délai est de 2 ans pour les maladies professionnelles. L'amiante reste un cas à part.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD demande s'il y a d'autres questions concernant les accidents du travail. Elle aborde les congés longs non imputables au service. Elle explique que le décret de mars 2022 a modifié les modalités de traitement des demandes de CLD et de CLM. Les procédures sont simplifiées car on ne saisit plus le conseil médical pour les renouvellements. Les temps partiels thérapeutiques ne passent pas non plus devant le conseil médical. Ils sont octroyés comme un congé ordinaire pour une période de 3 mois. Un expert est vu pour le renouvellement. Elle souligne que les

déserts médicaux et le manque de médecins agréés, notamment en Creuse, posent des difficultés. Il n'est cependant jamais arrivé qu'une personne ne puisse rester en temps partiel, son dossier est régularisé une fois que le rendez-vous avec le médecin expert a lieu.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD poursuit en indiquant que depuis que le suivi des personnels AESH a été transféré aux services de l'Etat, des dossiers d'accidents du travail les concernant sont traités par son service. De même les dossiers longues maladies de personnels contractuels sont en augmentation.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD résume : il y a une forte hausse des dossiers chaque année et donc du nombre de saisines. Elle demande s'il y a d'autres questions concernant les congés longs. Elle poursuit avec la présentation du bilan handicap. Le document, très bien rédigé, fait suite aux enquêtes nationales annuelles handicap et politique handicap.

M. GUIBAULT remercie l'ensemble des services de la DPPS pour leur travail remarquable. Il demande s'il y a des questions concernant le bilan handicap.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD indique que le taux d'emploi des BOE est particulièrement intéressant car il s'élève à 5,15 % pour un objectif fixé à 6%. Ce chiffre place l'académie de Limoges au-dessus de la moyenne nationale. Elle précise que 336 000 euros de dépenses sont faites pour des aménagements de postes.

Mme REIGNIEZ rajoute que ces aménagements de postes sont possibles sous réserve d'avoir fait les démarches pour obtenir une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Tout comme le fait le service médico-social, elle invite les représentants du personnel à orienter les personnes concernées vers la MDPH.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD indique que la politique académique en matière de handicap a pour perspectives les trois actions suivantes :

- la communication, l'information et la sensibilisation avec l'appui de plusieurs acteurs (assistant(e) social(e), CRHP médecin de prévention...)

- le recrutement. Mme BEYNET précise qu'il y a un partenariat avec CAP EMPLOI, celui-ci prenant en charge l'accompagnement des agents en BOE.

- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des parcours professionnels

M. MARATRAT demande des précisions sur les filières d'apprentissage. De quoi s'agit-il ?

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'il a été demandé, il y a un certain temps, de recruter des apprentis avec un profil BOE, ce qui a été fait. Elle précise que ces personnels devaient bénéficier d'indemnités complémentaires particulières mais qui n'ont finalement pas été versées.

Mme AGNOUX demande si les personnes BOE sont recrutées par concours.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'ils bénéficient d'aménagements des épreuves lors des concours ou des examens mais il y a aussi des recrutements par voie contractuelle.

Mme BEYNET explique que dans le cas d'un recrutement par la voie contractuelle, le contrat est d'abord de 12 mois puis une titularisation est envisageable permettant d'accéder au statut de fonctionnaire.

Mme AUBRY demande si les personnels sont ciblés dans le vivier de l'académie.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond qu'il s'agit d'un recrutement en fonction du profil comme dans le privé. Un jury, composé d'un inspecteur de la discipline ou du 1^e degré, de la responsable de la DPE et un(e) chef de bureau en charge des contractuels ainsi qu'elle-même, identifient les compétences du candidat.

Mme BEYNET ajoute que le point de départ est bien le besoin pour un poste et non les personnes.

Mme AUBRY demande si les candidats recrutés sont bien majoritairement des personnels actuellement contractuels dans l'académie.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que c'est le cas de certains.

Mme MARCHE fait remarquer que la méthode d'affectation par rang d'arrivée au concours pose problème aux personnes en situation de handicap. Il y a plusieurs cas en Creuse. L'académie affiche sur son site internet qu'elle donne une priorité au handicap mais dans les faits, le handicap n'est pas pris en compte une fois sur le terrain. Cela a des impacts sur les affectations, au moins pour les deux premières années.

Mme ALEXANDRE-BURBAUD répond que les différents services œuvrent pour apporter des solutions individuelles.

M. GUILBAULT remercie Mme ALEXANDRE-BURBAUD pour ce bilan et continue l'ordre du jour avec le point suivant.

4) Nouvelle visite : choix d'un établissement et programmation :

M. GUILBAULT rappelle que l'ordre du jour des formations spécialisées est co-construit avec la secrétaire Mme AGNOUX et le secrétaire suppléant M. VANDERLICK. Lors de la réunion de préparation, deux possibilités ont été évoquées pour les prochaines visites :

- une visite au collège Y, au premier trimestre de l'année 2024-2025
- une visite inversée auprès des adjoints gestionnaires en lien avec le déploiement d'op@le, période à définir au printemps 2025 après le déploiement final de l'outil

M. GUILBAULT donne la parole à Mme AGNOUX pour justifier ces deux propositions.

Mme AGNOUX explique qu'il serait intéressant de voir l'impact sur les conditions de travail et l'articulation avec la mise en place de la nouvelle réforme. Pour la visite inversée, elle indique que la période du printemps 2025 semble convenir.

M. GUILBAULT s'adresse à M. MATHIOT, lui-même gestionnaire, pour savoir s'il y aurait une période selon lui plus propice à cette visite.

M. MATHIOT répond qu'il n'y pas de période plus calme qu'une autre et qu'il serait intéressant de faire cette visite le plus vite possible.

M. GUILBAULT répond qu'il faut garder à l'esprit l'objectif d'une visite inversée. Il s'agit avant tout de cibler ce qui fonctionne ou pas pour proposer des pistes d'amélioration des conditions de travail à l'échelle académique. Il indique qu'il s'est rendu dans plusieurs établissements avec M. LEFLAIVE et M. LEMASSON et que les collaborateurs des gestionnaires comptables ont pu exprimer aussi bien les points encore complexes avec l'outil que ceux positifs. De plus, la visite n'aurait pas vocation à recueillir les témoignages des seuls gestionnaires mais aussi ceux par exemple des personnels de direction et des agents des services d'intendance. Cette visite est une bonne idée, son périmètre doit cependant être défini avec les représentants de la formation spécialisée et les collègues concernés au rectorat.

M. GUILBAULT propose la mise au vote des deux visites suivantes :

- le collège Y, le chef d'établissement en serait informé en juin et la visite aurait lieu avant la Toussaint
- une visite inversée sur le thème d'op@le : au printemps 2025 pour attendre que l'outil soit déployé dans tous les établissements. M. GUILBAULT précise que c'est le principe de la visite qui est voté, le calendrier sera à affiner.

Les visites sont approuvées à l'unanimité.

M. VANDERLICK demande si la délégation est à définir dès maintenant.

M. GUILBAULT propose aux représentants des personnels de prendre le temps de réfléchir aux membres qui composeraient la délégation puis d'organiser une formation spécialisée exceptionnelle en visioconférence après l'ascension pour faire le point.

L'ensemble des représentants des personnels valident cette proposition.

M. VANDERLICK suggère qu'il faudrait une petite délégation comme pour la visite au lycée X.

5) Avis Op@le :

Mme AGNOUX présente l'avis :

- op@le : demande de renfort en moyens humains dans les EPLE et moratoire pour les établissements encore sous GFC (annexe 3)

M. GUILBAULT répond que le moratoire n'est pas possible car l'outil doit impérativement être déployé selon un calendrier défini au niveau national. Il revient sur le terme « en forçant les collègues concernés » : il n'y a pas lieu de parler de forçage puisque tout le monde doit passer à l'utilisation de ce logiciel. Il rappelle que le déploiement dans notre académie s'est voulu souple en laissant le choix aux collègues de rentrer par vagues, au moment où ils le voulaient.

M. LEFLAIVE détaille les choix qui ont été faits dans l'académie pour déployer l'outil. Il indique qu'ils ont été faits dans l'intérêt des collègues, tout en respectant le calendrier national. La vague 1 n'a concerné qu'un seul établissement. Dès la vague 2, l'académie a souhaité qu'il y ait une agence comptable dans chaque département afin d'obtenir une répartition géographique homogène. Ce déploiement avait pour objectif de développer un maillage départemental pour faciliter les vagues suivantes. Ces directives sont aujourd'hui payantes car il y a désormais des personnes ressources sur tout le territoire. Ceci est précieux pour les phases de formation actuelles.

M. GUILBAULT rajoute qu'à l'heure actuelle, ce qui importe est l'accompagnement proposé dans les EPLE. Il remercie d'ailleurs les représentants des personnels d'avoir souligné l'accompagnement qui est mis en place dans l'académie depuis deux ans. Il rappelle que deux ETP ont été recrutés spécifiquement pour accompagner au déploiement.

M. MATHIOT répond que pendant 4 mois, d'octobre 2023 à janvier 2024, les collègues se sont sentis laissés à l'abandon et se sont adaptés en créant un réseau en interne. Par ailleurs, les tuteurs affectés sont issus de la comptabilité générale et non budgétaire.

M. LEFLAIVE demande si cela signifie que les tuteurs ne sont pas adaptés.

M. MATHIOT répond que c'est le cas. Il s'agit cependant d'un constat et non d'une critique.

M. LEFLAIVE demande si cette remarque a déjà été remontée.

M. MATHIOT le confirme.

M. LEFLAIVE répond que le recours aux tuteurs est un moyen qui s'est développé tardivement car les modalités de nomination ont mis du temps à être connues. L'académie a choisi d'être souple, chaque tuteur accompagnant de 2 à 4 collègues. La problématique est de trouver des candidats.

M. MATHIOT fait remarquer que certaines personnes qui étaient intéressées n'ont pas été sélectionnées. Il souligne un point positif avec le déploiement d'op@le : la création d'un réseau de gestionnaires.

M. LEFLAIVE confirme que des bassins se sont créés avec beaucoup de solidarité. Il indique que l'académie souhaiterait augmenter le nombre de tuteurs.

M. MATHIOT indique que certains collègues agents comptables sont tuteurs mais se déchargent sur les assistants qui ne sont pas indemnisés pour cette mission.

M. LEFLAIVE répond que certains tuteurs sont des collaborateurs d'agents comptables, des fondés de pouvoir ou des gestionnaires. Pour la prochaine phase, les secrétaires d'intendance pourraient bien sûr être sollicités. Il faudrait cependant que leur champ d'actions soit large, une personne ne travaillant qu'aux dépenses par exemple ne seraient pas peut-être pas l'idéal.

M. MATHIOT demande justement s'il ne serait pas possible d'avoir des référents par thématiques : recettes, dépenses, voyages...

M. LEFLAIVE répond que les moyens alloués le sont pour du tutorat.

M. GUILBAULT rajoute que toutes les idées sont bonnes à prendre.

M. LEFLAIVE informe qu'indépendamment des formations, il a été décidé de visiter tous les EPLE. La collègue recrutée se rend dans chacun d'eux, a minima une demi-journée, pour relayer les difficultés mais aussi pour comparer les pratiques et enrichir la formation avec ce qui a été constaté sur le terrain. Il indique que l'académie est prête à faire une synthèse de ces visites, cette dernière pourrait être utilisée pour la visite inversée.

M. GUILBAULT indique que les services sont très attentifs aux gestionnaires et aux personnels de gestion et qu'il ne faut pas hésiter à faire remonter des idées, des souhaits sur ce sujet. Il fait procéder au vote de l'avis. Il est adopté à l'unanimité.

L'ordre du jour n'étant pas clos, M. GUILBAULT demande aux représentants des personnels s'ils souhaitent poursuivre la réunion en débordant sur le créneau horaire ou si le point concernant les questions diverses est reporté à l'ordre du jour de la FS exceptionnelle sur laquelle les membres de la FS viennent de s'entendre et qui aura lieu dans un environ un mois.

Les représentants des personnels souhaitent traiter le point 6 lors de la FS exceptionnelle.

M. GUILBAULT 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 12h14.

La secrétaire de la FS du CSA académique

Le secrétaire général de l'académie

ANNEXE 1



Déclaration liminaire Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail du CSA de l'académie de Limoges du 11 avril 2024

Madame la Rectrice,

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

Nous nous retrouvons pour la troisième fois de cette année scolaire. Les échanges sur les bilans de Stop-Discrì, des conseillères RH de proximité ou celui des accidents de services et des maladies professionnelles ou de la politique d'inclusion des personnels en situation de handicap, qui vont occuper une partie de notre ordre du jour, sont pour nous des photographies recelant des indications précieuses pour apprécier la santé des personnels.

Sans nous appesantir dans le détail sur tous ces bilans dans notre propos liminaire, l'augmentation continue des prises de contact avec les CRHP depuis 2019 (principalement des enseignantes et enseignants du premier degré), la proportion croissante de demandes de reconversion, ainsi que les 29 demandes de ruptures conventionnelles reçues l'an passé doivent interroger dans un ministère que les personnels étaient peu enclins à quitter, pour ne pas dire fuir, dans le passé. Les conditions du recrutement mises en lumière dans la presse quotidienne régionale le 5 avril dernier, avec la baisse de près de 50 % du nombre de candidat·es au concours externe d'accès au corps des professeur·es des écoles depuis 2022 en Limousin témoignent aussi de la baisse d'attractivité de nos métiers. Où faut-il aller chercher les raisons d'une telle désaffection pour un métier décrit rituellement comme une vocation ? Certainement dans des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader, l'institution organisant la maltraitance de ses personnels.

Nous n'avons cessé de dénoncer la valse des réformes successives menées sans concertation, à marche forcée, dont aucun bilan n'est jamais tiré.

En 2023, nous dénonçons la suppression de l'heure de technologie en 6e. Les professeur·es de technologie avaient pu bénéficier d'un accompagnement R.H. dans notre académie, ce que nous reconnaissons. Des formations liées à une évolution des programmes et la possibilité d'assurer l'heure de consolidation et d'approfondissement en 6e avaient été évoquées. Pour la rentrée 2024, la réalité sera tout autre. Plusieurs postes seront supprimés, les heures d'accompagnement en mathématiques disparaissant vont contraindre les collègues à enseigner sur un deuxième ou un troisième établissement (à rebours de la préconisation émise lors de l'enquête du CHSCT académique de 2018 qui pointait les conditions difficiles d'exercice dans cette discipline).

En 2024, nous dénonçons la réforme du lycée professionnel qui supprime 170 heures de contenus de formation en bac professionnel entraînant chez les PLP une perte de sens de leur métier. Ils et elles ne reconnaissent plus leur mission de service public dans les tâches d'accompagnement vers l'emploi ou de valorisation des « soft skills » qu'on leur assigne.

En 2024, nous dénonçons également le choc des savoirs. Pensée par des décideurs n'exerçant pas le métier et n'en connaissant pas nécessairement les contraintes, cette réforme fixe un objectif exorbitant aux professeur·es de français et de mathématiques de collège : remédier à l'échec scolaire par l'instauration de groupes de niveaux, de besoins, ... enfin de groupes d'élèves. Ce changement de paradigme aurait un sens si la recherche n'attestait de son inanité. Pour satisfaire une lubie ministérielle vendue à grand renfort de communication, les professeur·es de français et de mathématiques vont, si les décrets maintenant publiés s'appliquent, enseigner sur tous les niveaux, avec des progressions annuelles et des évaluations corsetées et bien entendu, sans temps dédié à la concertation. L'abomination de leurs conditions de travail aura pour corollaire une fragilisation de leur santé psychologique par la perspective de conflits éthiques insupportables : trier ou ne pas trier ?

Autre facteur de ce que d'aucuns qualifient de « crise de vocation » sans précédent, c'est la multiplicité des tâches demandées en l'absence de moyens pour les effectuer. Cet empiement administratif, s'il est notamment sensible chez les enseignant·es, les CPE, les AED, les infirmier·es ou les assistant·es sociaux·ales, est d'autant plus prégnant chez les gestionnaires et les secrétaires d'intendance entré·es dans la phase de généralisation d'Op@le. Englué·es dans des saisies

colossales, paralysé-es par un logiciel où tout retour en arrière est impossible, en somme empêché-es de bien faire, ces dernier-es finissent épuisé-es et coupé-es du collectif de travail. Leur charge de travail les submerge, les risques psychosociaux les envahissent. Malgré les mises à jour et l'appui technique du rectorat, la sixième vague est en train de les noyer.

Cette liste non exhaustive de facteurs endogènes donne le sentiment d'une incapacité de l'institution, peut-être elle-même surchargée de tâches absurdes et chronophages, d'être à l'écoute et d'apporter un soutien en cas de besoin. Mis en difficulté par les conditions de travail, les personnels sont souvent culpabilisés plus que soutenus, car notre tutelle peine à reconnaître qu'elle ne met pas en œuvre ce qui permettrait d'exercer le métier dans des conditions acceptables.

Ce fut en tout cas l'un des enseignements de la visite du lycée Bastié menée à l'automne 2023. Dans la droite ligne de ce que nous venons d'énoncer, il nous paraît donc plus qu'opportun de poursuivre nos prochaines visites sur la même thématique du pilotage, de l'organisation du travail et de la communication au sein des unités de travail. Le choix du Lycée Bastié se justifiait parce que c'était un établissement qui, après avoir souffert d'un management maltraitant, allait mieux. La cellule de veille mise en place cette année dans notre académie s'attache, quant à elle, à enfin protéger les personnels et à assainir les rapports hiérarchiques dans des établissements qui ne vont pas encore si bien. Dans au moins un des établissements signalés par nous depuis des mois et même davantage, il semble que les actions entreprises par ce dispositif commencent à porter un peu leurs fruits. Tant mieux !

Madame la Rectrice, comme vous le voyez, nous prenons acte de ce qui va mieux dans l'académie et des efforts faits en termes d'amélioration des conditions de travail. Mais nous ne pouvons en tout état de cause rester silencieux-euses sur ce qui va encore mal ou qui s'aggrave douloureusement.

La nouvelle gestion publique combinée à la faiblesse des moyens alloués par le ministère sont les causes de la souffrance au travail et de la crise de recrutement. Les options idéologiques du même ministère, en forme de « choc » de tout et n'importe quoi, à rebours d'une école égalitaire ou émancipatrice sont d'ores et déjà génératrices de forts RPS. Sur cela, nous le savons, le rectorat de Limoges n'a que très partiellement la main.

Mais pour soutenir les gestionnaires en butte à un logiciel harassant, pour traiter les professeur-es de technologie autrement qu'ils ne le sont, pour endiguer la souffrance des professeur-es des écoles ou pour sortir les AESH de la précarité en augmentant les quotités horaires de celles qui en forment le voeu, l'académie peut, ainsi qu'il est préconisé à la fin du rapport de visite du lycée Bastié, *répondre, adapter, proposer et accompagner*.

ANNEXE 2

Propos liminaire relatif aux conditions de travail dans le 1^{er} degré

Dans le premier degré, la situation du remplacement est catastrophique : désormais, il n'y a plus un jour dans notre académie où on ne compte pas d'absences non remplacées. En plus de peser fortement sur les conditions d'apprentissages des élèves et de les dégrader, la problématique du remplacement a des conséquences délétères sur les personnels. Elle est génératrice de tensions entre collègues, avec les familles et les élus. Elle génère une surcharge de travail, du mal-être et de la souffrance au travail.

S'ajoutent à cela :

- des incertitudes constantes sur l'effectivité du remplacement lorsqu'un personnel est absent,
- une culpabilisation du personnel absent, qui laisse l'équipe gérer les conséquences du non remplacement et qui a le sentiment de participer à la dégradation des conditions de travail de ses collègues.
- la culpabilisation des enseignant-es en poste qui récupèrent tout ou partie des élèves du ou de la collègue absent-e et qui sont contraint-es, au pied levé, de revoir leur programmation de la journée à la baisse, voire d'assurer une forme de « garderie », entraînant une remise en cause de leur professionnalisme et dénigrant le sens de leur métier.

Cette crise du remplacement conduit ainsi les personnels à compenser les manquements institutionnels : présentisme contraire à leur état de santé, report de rendez-vous médicaux pourtant nécessaires, renoncement à garder leur enfant malade, fréquentation à l'école de leur propre enfant dont l'enseignant-e n'est pas remplacé...

Les réponses de l'administration sont nettement insuffisantes et certaines propositions contribuent même à dégrader encore plus la situation. Un cercle vicieux se met en place. En Creuse, la décision a été prise de fermer des classes en cours d'année. La situation du non-remplacement en Corrèze, particulièrement en Haute-Corrèze, ne permet pas d'assurer la continuité pédagogique du service public d'éducation.

Les conséquences sur les enseignant-es en poste sont dramatiques. Les personnels se sur-engagent, subissant une énorme surcharge de travail, ils n'arrivent plus à tenir le rythme, sont physiquement et psychologiquement épuisés parfois jusqu'à être obligés d'être arrêtés. Encore d'autres absences qui ne seront pas remplacées...


Le tableau s'obscurcit encore avec la problématique des élèves perturbateurs et violents. Cette problématique est soulevée depuis de nombreuses années par la FSU, mais faute de réponses adaptées, elle ne cesse de s'aggraver. L'élaboration et la mise en place de protocoles départementaux permettent de donner un cadre dans le traitement de ces situations. Mais le constat reste, hélas, toujours le même : en l'absence de moyens alloués à la prise en charge de ces élèves, que ce soit de la part de l'Éducation nationale, des structures partenaires extérieures, ou des collectivités (budget insuffisant des collectivités dans l'investissement de matériels spécifiques ou d'espaces dédiés), les enseignant-es et les AESH se trouvent totalement démunis et aucune solution n'est apportée. Cette situation a des répercussions parfois dramatiques sur ces élèves à besoins éducatifs particuliers mais aussi sur l'ensemble des élèves de l'école, sur les enseignant-es et sur les AESH. Ils et elles sont de plus en plus victimes de violences verbales, physiques, sont parfois obligé-es de contenir l'élève, sont sans cesse en état de veille pour éviter une fugue, un geste déplacé sur un autre élève, une dégradation d'un bien... Ces situations déplorables sont indignes d'un service public d'éducation qui communique sur le « bien être à l'école » et qui s'enorgueillit de son école inclusive.

Les personnels sont épuisés physiquement et psychologiquement, ne trouvent plus de sens en leur métier et souhaitent, pour un nombre croissant d'entre eux, quitter l'Éducation nationale parce qu'ils ne se reconnaissent plus dans le service public d'éducation tel qu'il est devenu et dans les missions qui leur sont confiées.

Les chiffres des candidats engagés au CRPE dans notre académie confirment, si besoin était, que la casse du service public conduite depuis plusieurs années porte ses fruits !

Le ministère doit prendre, enfin, la mesure de la situation quotidienne scandaleuse des écoles et attribuer les moyens et les aides nécessaires en urgence afin que tous les élèves soient accueillis dignement et que les personnels puissent avoir la reconnaissance et le respect auxquels ils ont le droit de la part de l'État français, leur employeur.

ANNEXE 3

 <p>ACADÉMIE DE LIMOGES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	Avis émis par la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail de l'académie de Limoges Réunion du 11 avril 2024	
AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION	
<p>Avis n°1 :</p> <p>Dans l'académie, le déploiement d'Op@le s'est fait en vague 6 en forçant les collègues concerné-es. Les expérimentateurs.trices des premières vagues sont peu nombreux-ses. Les gestionnaires avaient optimisé leur travail quotidien d'activités dense profitant que l'ancien outil (GFC) ne prenne que le minimum de temps nécessaire. Selon l'avis de la majorité des utilisateurs.trices d'Op@le, l'ergonomie est chargée au départ, peu intuitive, les procédures augmentées en temps. Le temps de saisie est colossal (créances, tiers) et en dépit d'une formation théorique organisée par l'académie de Limoges dans des conditions meilleures que dans d'autres académies, il reste un temps très important à l'auto formation. Cet état de fait peut être décuplé en ressenti car l'institution ne met pas à disposition les ressources nécessaires au fonctionnement qu'il faut trouver auprès de collègues selon leur expérience et leur bonne volonté. Cela finit par épuiser les collègues expérimenté-es et laisse les professionnel·les dans l'inconfort d'un retard systémique, fragilisant le contrôle des comptes et de la trésorerie. Cela crée une charge mentale et du surtravail en semaine, en weekends comme en jours fériés, favorise le sentiment d'être empêché-e d'effectuer un travail bien fait et est fortement générateur de RPS.</p> <p>Il est nécessaire :</p> <ul style="list-style-type: none">· de renforcer les équipes déjà impliquées dans les 6 premières vagues en moyens humains pour remettre à jour le suivi de la situation budgétaire et financière des établissements· d'effectuer un moratoire sur le déploiement d'Op@le aux autres EPLE encore sous GFC.		