

## Procès-verbal de la réunion du 25 juin 2024

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

#### Ordre du jour :

1. **Approbation des procès-verbaux du 11 avril 2024 et du 15 mai 2024**
2. **Présentation du projet interacadémique de formation – Prix du FIACT**
3. **Bilan du service social en faveur des personnels 2022-2023**
4. **Bilan de la médecine de prévention 2023**
5. **Bilan des visites médicales SPST 2023**
6. **Bilan StopDiscri 2023**
7. **Calendrier des instances 2024-2025**
8. **Bilan de la formation des nouveaux membres des CSA et des FS**
9. **Bilan de la formation sur les risques professionnels chez les enseignants d'EPS**
10. **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

##### Assistent à la réunion :

- Mme Christel REIGNIEZ, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- M. Laurent FAUVET, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Valérie HAUDEBAULT, Infirmière de prévention, rectorat de Limoges
- Mme Lysiane POUSSIN, Référente égalité professionnelle femmes-hommes
- Mme July AURIAT, Conseillère technique service social en faveur des personnels, 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 Solen MARCHE (FSU)
- M. Romain CHAMPETIER (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- M. Laurent MATHIOT (FO FNEC FP)
- Mme Delphine POINGT (SGEN CFDT)

### Suppléants :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU), remplaçant la titulaire Mme Laetitia AGNOUX
- M. Didier BARROS (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Cécile BARBARIN (FSU)
- Mme Marianne ROUCHON (FSU)
- M. David GIPOULOU (FSU), remplaçant la titulaire Mme Jade BOUCHARD
- Mme Isabelle AUBRY (FO FNEC FP)
- M. Benoît JANICOT (SGEN-CFDT)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 14h01.

Mme DRUCKER GODARD, en réunion dans une salle voisine, vient saluer l'ensemble des membres de l'instance. Elle est navrée de ne pouvoir présider ce jour. Elle rejoindra l'instance dans la mesure du possible. Elle souhaite une bonne séance à tous.

M. GUILBAULT demande aux représentants des personnels s'ils souhaitent s'exprimer.

M. VANDERLICK répond par l'affirmative et donne lecture de la déclaration liminaire de la FSU (annexe 1).

M. GUILBAULT le remercie. Concernant la réforme de la formation initiale, il indique que le calendrier était très contraint, d'ailleurs le dernier CSA a dû être reporté au 27 juin 2024 en raison du quorum qui n'était pas atteint.

Il remercie M. VANDERLICK d'avoir souligné les efforts de l'académie pour déployer le pôle médical et d'avoir souhaité la bienvenue à la fois au nouveau médecin de prévention, le docteur Laurent FAUVET, qui succède au docteur Conchard, et à l'infirmière de prévention, madame Valérie HAUDEBAULT. Il rappelle que constituer une équipe pluridisciplinaire était une volonté forte de l'académie. Cette équipe est désormais au complet avec la psychologue du travail et la conseillère technique infirmière. L'académie peut s'en féliciter.

### **1) Approbation des procès-verbaux du 11 avril 2024 et du 15 mai 2024 :**

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

Il fait procéder au vote des deux procès-verbaux. Ils sont approuvés à l'unanimité.

### **2) Présentation du projet interacadémique de formation – Prix du FIACT :**

M. GUILBAULT aborde ce point en rappelant que l'académie de Limoges est à l'initiative de ce projet. Il donne la parole à Mme AURIAT.

Mme AURIAT présente le projet interacadémique de formation en s'appuyant sur un diaporama. Elle explique que le projet a été élaboré avec ses homologues des académies de Poitiers et de Bordeaux et a été initié il y a 4 ans.

Elle rappelle le contexte qui a conduit à mener ce projet : les services sociaux étaient touchés par de nombreux arrêts-maladies. En effet, suite à leur nomination, les conseillers techniques devenaient managers du jour au lendemain sans être accompagnés à manager car la formation reçue à l'IH2F ne le prévoyait pas.

Elle indique que 22 conseillers techniques de service social de l'académie de Limoges ont suivi la formation. Au total, 199 conseillers techniques ont été formés dans la région académique.

Elle présente les objectifs de ce projet :

- Professionnaliser les cadres
- Prévenir les burn-out et arrêts-maladies
- Renforcer les compétences managériales

Elle fait remarquer que les conseillers techniques de services sociaux ont pour difficulté d'être les seuls chefs de service qui n'ont pas leurs agents sur site mais à distance puisqu'ils sont en établissements.

Mme AURIAT indique que la sollicitation du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) a permis à la région académique de bénéficier d'une formatrice qualifiée à la formation des managers dans la fonction publique.

Elle présente ensuite le calendrier des dépenses prévisionnelles et précise que le projet déposé a été totalement financé par le FIACT. Les retours de satisfaction des stagiaires des trois académies sont très positifs.

Elle décline l'objectif actuel : continuer ces formations avec deux regroupements par année pour aborder l'accompagnement des équipes.

Elle précise que la DGAHP a choisi 3 projets nationaux pour la semaine de la QVCT et celui de l'académie de Limoges a été retenu.

Mme AURIAT demande s'il y a des questions.

Mme MARCHE demande des précisions : seule l'académie de Limoges serait lauréate du prix du FIACT alors que les trois académies de la région académique sont concernées par le projet ?

M. GUILBAULT répond que l'académie de Limoges a été à l'initiative du projet et l'a déposé tout en associant les collègues des académies de Bordeaux et de Poitiers pour qu'il y ait une cohérence de région académique.

Il remercie Mme AURIAT pour sa présentation et aborde le point suivant.

### **3) Bilan du service social en faveur des personnels 2022-2023 :**

M. GUILBAULT donne à nouveau la parole à Mme AURIAT pour la présentation du bilan du service social en faveur des personnels.

Mme AURIAT s'assure que tous les représentants ont pu prendre connaissance du bilan. Elle propose de ne pas le détailler de façon exhaustive mais de répondre aux éventuelles questions.

En l'absence de questions, elle fait le point sur les éléments les plus importants :

- Des difficultés rencontrées en Corrèze pour recruter sur le poste de conseiller.ère technique en faveur des personnels. Cela avait déjà été le cas pour la Creuse.
- Une augmentation du nombre de personnels accompagnés par les assistants sociaux. Les problématiques traitées concernent des difficultés professionnelles mais aussi médicales, familiales et financières même si ces dernières ont tendance à être moins prégnantes.

Mme POINGT demande s'il y a un budget prévisionnel pour les aides.

Mme AURIAT répond que l'académie privilégie les secours. Cela est géré par le service de la DDPS, Division des Pensions et des Prestations Sociales. Le budget est de 194 000 euros dont 150 000 euros prévus pour les prestations à destination des enfants porteurs de handicap. Le reste est partagé entre les départements pour les secours.

Mme MARCHE déplore la faiblesse des marges de manœuvre.

M. GUILBAULT précise que les ASIA, Actions Sociales d'Initiatives Académiques, ont été repensées il y a 3 ans pour faire face aux priorités.

Mme LAJAUMONT demande des précisions sur les personnels en postes adaptés cités en page 6. Elle note que leur nombre est en augmentation. Elle souhaite savoir si certains personnels se retrouvent sans solution faute d'avoir obtenu un poste adapté. Comment traite-t-on les demandes ? Que deviennent ces personnes à N+1 ?

Mme AURIAT répond que les demandes sont traitées en lien avec le pôle médical. Toute demande de PACD, Poste Adapté de Courte Durée, est soumise à un entretien avec le service social en faveur des personnels pour une évaluation du côté social et un entretien avec un médecin de prévention pour une évaluation du côté médical.

Mme REIGNIEZ rajoute qu'il arrive que les personnels n'aient pas un projet encore abouti ou ne soient pas encore assez stables pour débiter un PACD. La solution proposée peut donc être de les maintenir en congé maladie pour intégrer le dispositif plus tard. Elle assure qu'il y a toujours un accompagnement proposé aux personnels.

Mme AURIAT précise aussi, qu'en commission, les services cherchent à définir le dispositif le plus adapté au profil des personnels. Un reclassement peut par exemple parfois être plus approprié qu'un PACD. Il y a toujours des solutions alternatives comme les stages thérapeutiques ou les occupations à but thérapeutique. Elle rajoute que les droits des personnels pour rester en CLM, Congé Longue Maladie, sont aussi pris en compte.

Mme BEYNET confirme qu'en commission, il y a un regard pluriel avec notamment les CRHP. L'objectif est de proposer le dispositif le plus adapté pour répondre au mieux à la situation de l'agent.

M. GUILBAULT remercie Mme AURIAT pour la présentation de ce bilan et aborde le point suivant.

#### **4) Bilan de la médecine de prévention 2023 :**

M. GUILBAULT donne la parole au docteur REIGNIEZ.

Mme REIGNIEZ explique que le rapport a évolué suite au recours à un outil Excel mis en place en septembre 2023 à l'arrivée de Mme FAURE, la nouvelle secrétaire médicale. Ce rapport reste non exhaustif du fait des activités très variées du service. De plus, certaines données proviennent de différentes sources, ce qui peut donc conduire à des erreurs. Ce rapport pourra encore faire l'objet d'améliorations mais il a d'ores et déjà requis beaucoup d'efforts de la part de Mme Faure. Elle en est remerciée.

Mme REIGNIEZ présente le bilan du service de médecine de prévention 2023 avec un diaporama pour support.

Mme AUBRY demande s'il est possible de connaître le nombre de demandes de RQTH qui aboutissent.

Mme REIGNIEZ répond qu'à l'heure actuelle, les outils utilisés ne le permettent pas mais que cela fait partie des améliorations à envisager.

Mme ROUCHON revient sur la question des PACD. Elle remarque que seulement 57 % des demandes sont satisfaites. Quelques réponses ont été apportées plus tôt par Mme AURIAT mais elle se demande s'il y aurait aussi un manque de places.

M. GUILBAULT répond que les PACD sont attribués selon un volume d'ETP à disposition et non en fonction d'un nombre de postes. Il répète que les profils des collègues sont étudiés afin de leur proposer le dispositif le plus approprié car il faut aussi prendre en compte le fait que certains collègues doivent prendre le temps de se réacculturer avec la vie professionnelle. Le PACD est un outil mais pas le seul.

Mme MARCHE affirme que si des postes adaptés ne sont pas attribués par manque de places, son organisation syndicale le dénonce.

Mme ROUCHON confirme que si des manques de moyens sont à l'origine de refus de PACD, la FSU le déplore.

M. GUILBAULT réaffirme le fait que l'administration est attentive à toutes les situations et propose même parfois des accompagnements au-delà des limites fixées. Le volet financier est nécessaire et doit être pris en compte mais l'approche de l'académie n'a jamais été de prendre des décisions de façon arbitraire. Au contraire, les situations individuelles sont étudiées avec leurs particularités.

Mme ROUCHON répond qu'elle est représentante des personnels et qu'elle se doit de remonter leur discours d'autant qu'elle les voit affaiblis et aller mal. Elle rajoute qu'elle sait que des allègements de services ou des temps partiels thérapeutiques sont proposés.

Mme REIGNIEZ confirme que beaucoup de temps partiels thérapeutiques ont été conseillés.

M. GUILBAULT indique que c'est en effet un levier supplémentaire.

Mme ROUCHON répond que si on y a recours, c'est que c'est aussi un signal du mal-être sur le terrain.

Mme MARCHE affirme que la situation risque de s'aggraver. Il faut donc une vision à long terme notamment pour les personnes à qui on n'a pas pu proposer un PACD.

M. GUILBAULT répond que l'académie voit à long terme et que justement il a ouvert la séance en mettant en avant le déploiement du service médical.

Mme LAJAUMONT explique qu'il faut une vision à long terme mais il faut aussi prévenir l'effet boule de neige que pourrait générer le mal-être d'un collègue sur son équipe ou ses élèves.

Elle poursuit en posant une question. Elle constate que les AESH et les AED ont moins de visites médicales. Comment cela s'explique-t-il ? Elle se demande si c'est parce que ces personnels ont une connaissance moins bonne du fonctionnement du service médical.

Mme REIGNIEZ répond que ces personnels connaissent bien le service car ils bénéficient bel et bien de consultations et d'aménagements de postes.

Mme AURIAT rajoute que son service ayant accès aux faits établissements, les assistants orientent les AESH ou AED vers le service médical lorsqu'ils ont besoin d'accompagnement.

Mme REIGNIEZ indique que le pourcentage d'AESH et d'AED pris en charge ne lui paraît pas interpellant.

Mme LAJAUMONT répond que s'il n'y a pas d'explication, il faudra peut-être voir sur plusieurs années.

M. GUILBAULT demande s'il y a d'autres questions. Il continue d'aborder l'ordre du jour en passant au point suivant.

## **5) Bilan des visites médicales SPST 2023 :**

M. GUILBAULT donne la parole à M. ROUSSY pour faire le bilan des visites médicales avec le SPST, Service de Prévention de la Santé au Travail.

M. ROUSSY rappelle que ces visites sont destinées aux agents exposés à des risques spécifiques. Il procède à la présentation du bilan en s'appuyant sur un diaporama.

Il précise qu'un questionnaire de satisfaction a été envoyé aux agents puisque la question s'était posée de savoir comment se passaient les visites. Le retour est plutôt positif, les collègues sont satisfaits dans l'ensemble.

M. BARROS revient sur le moment peu opportun auquel les agents avaient été invités à la visite (en juillet, la première année) et demande quel est le cahier des charges des médecins pour réaliser ces visites.

M. GUILBAULT se souvient en effet de l'expérience insatisfaisante d'un collègue et la question était de savoir si tous les agents étaient insatisfaits. Un problème d'absentéisme avait aussi été relevé, est-ce toujours le cas ?

M. ROUSSY répond que ce problème d'absentéisme est résolu.

M. GUILBAULT propose de reconduire l'enquête l'année prochaine.

M. ROUSSY rapporte qu'un agent a contacté le pôle SST la veille, suite à sa visite médicale et en était très content. L'examen était complet, les aspects spécifiques de son métier avaient été pris en compte et une radio des poumons lui avait été proposée.

Mme AUBRY évoque le cas de personnels convoqués pendant les vacances de printemps et s'interroge sur les risques effectivement observés : risque chimique et particules fines notamment.

Mme POINGT pense que s'il y a si peu de réponses au questionnaire de satisfaction (9/38) c'est parce que les messages sont pris pour des spams ou du phishing.

M. GUILBAULT répond que des efforts seront faits pour améliorer le taux de réponse.

Mme POINGT demande si des thématiques ressortent.

M. ROUSSY explique que les médecins ont tous une méthode différente pour faire leur bilan. Certains l'ont adressé au pôle SST mais les données ne peuvent pas être synthétisées pour faire un bilan global faisant ressortir des thématiques.

M. CHAMPETIER affirme qu'à une époque, une radio des poumons était réalisée à l'entrée dans le métier. Aujourd'hui, il n'y a plus rien. Elle devrait pourtant faire partie du cahier des charges de ces visites médicales.

Mme HAUDEBAULT explique que son parcours professionnel fait qu'elle connaît très bien le fonctionnement des SPST et que désormais la radio des poumons n'est plus du tout une valeur ajoutée. Pour cette raison, elle n'est pas demandée de façon systématique. Les examens sont ciblés en fonction des risques.

M. CHAMPETIER répond que pourtant certains collègues sont exposés à des produits de façon plus fréquente que certains autres.

Mme REIGNIEZ confirme que la radio des poumons n'est pas nécessaire de façon systématique. Les personnes sont irradiées pour rien car la radio ne permet pas de savoir ce que ces personnes ont inhalé.

Mme HAUDEBAULT explique en effet qu'une exposition à la poussière de bois n'engendre par exemple pas des problèmes pulmonaires mais des problèmes d'ordre ORL. La radio des poumons n'a, dans ce cas, aucun intérêt. Les services de prévention en santé au travail (SPST) ont pour but de cibler le ou les risque(s).

M. CHAMPETIER demande si les filières coiffure et esthétique sont prévues par la suite.

M. ROUSSY répond qu'elles pourront faire partie des filières ciblées.

Mme AUBRY demande quels seront les autres personnels qui seront ciblés après la voie professionnelle.

M. GUILBAULT répond que cela va se faire progressivement. Il demande s'il y a d'autres questions puis aborde le point suivant.

## **6) Bilan StopDiscri 2023 :**

M. GUILBAULT donne la parole à Mme POUSSIN.

Mme POUSSIN présente le bilan des saisines StopDiscri. Elle précise qu'elles relèvent majoritairement du harcèlement moral. Elle indique aussi que lorsqu'il est indiqué que « les agents ne souhaitent pas aller plus loin », cela signifie qu'ils n'ont pas souhaité lever l'anonymat.

Mme AUBRY demande si le harcèlement moral dont il est question est interpersonnel ou s'il inclut les parents d'élèves.

Mme POUSSIN répond que le dispositif StopDiscri traite uniquement les situations de harcèlement dans le cadre professionnel entre agents. Elle précise que le traitement d'un signalement peut être poursuivi sur l'année suivante. 60% des saisines ont été faites par mail et 40% par téléphone.

Mme AUBRY demande s'il est possible de savoir si les faits de harcèlement ont été stoppés.

Mme POUSSIN répond que les personnes qui n'ont pas voulu aller plus loin peuvent décider de lever l'anonymat plus tard.

Mme AUBRY indique que les faits de harcèlement peuvent donc continuer.

Mme BEYNET rappelle que toutes les saisines ne sont pas systématiquement des cas avérés.

Mme MARCHE demande s'il est possible de rajouter les sanctions dans le tableau qui avait été fourni l'année dernière.

Mme BEYNET répond que c'est en cours et ce sera fourni.

Mme MARCHE aimerait avoir les informations déclinées sur le plan départemental car les informations données sont académiques.

M. GUILBAULT répond que les chiffres sont trop faibles et que cela risquerait de rompre le secret statistique. Il n'y a aucune volonté de ne pas vouloir le faire mais réglementairement, cela n'est pas possible.

Mme BEYNET rajoute que c'est pour la même raison que le bilan n'est pas affiné en termes de répartition femmes/hommes ou corps.

M. GUILBAULT confirme qu'il n'est pas possible de fournir des données qui permettraient l'identification des collègues.

Mme MARCHE regrette qu'il n'y ait pas de données exploitables au niveau départemental.

M. GUILBAULT répond que cette formation spécialisée est une instance académique.

Mme MARCHE rajoute qu'en tant que référente VDHA, elle souhaiterait qu'une communication soit faite auprès des personnels pour que les référents soient identifiés et leurs missions présentées.

M. GUILBAULT est d'accord.

Mme BEYNET répond que ces informations pourront être partagées dans la lettre hebdo.

M. VANDERLICK indique que lors de la préparation de l'instance, une réflexion était engagée sur les signalements. Les solutions apportées sont souvent tardives. Les représentants des personnels ont bien accès aux fiches SST mais ils n'ont aucune information concernant les faits établissements. Est-ce que ces informations seront disponibles ?

M. GUILBAULT répond que le registre santé sécurité au travail dématérialisé va arriver et permettra ce bilan.

M. VANDERLICK répond qu'il y a à l'heure actuelle des fiches qui ne répondent pas tout à fait aux critères d'une fiche SST.

M. GUILBAULT répond que l'outil dématérialisé sera l'occasion de revoir ce point. Il demande à M. ROUSSY quand doit arriver cet outil.

M. ROUSSY répond qu'il devrait être disponible après le mois de septembre 2024. Une version test est utilisée actuellement dans les académies de Bordeaux et de Poitiers. Une présentation sera faite aux membres de l'instance.

Mme BARBARIN revient sur la communication concernant les référents VDHA. Elle indique qu'ils figurent dans le livret santé sécurité au travail, qui est très bien fait.

M. VANDERLICK explique que les situations pour lesquelles les représentants et représentantes des personnels donnent des alertes sont discutées en formations spécialisées mais qu'ils n'ont pas connaissance des suites décidées en cellule de veille. Il serait appréciable de pouvoir en discuter en dehors des 4 formations spécialisées.

Mme POINGT revient sur le bilan stopdiscr. Elle souhaite savoir si le canal utilisé pour faire un signalement (le téléphone et les mails) évolue.

M. GUILBAULT répond que ce sont des petits volumes. Le dispositif n'est en place que depuis deux ans. Il y a donc peu de recul. L'année dernière, il y avait autant de signalements par téléphone que par mail.

Mme POINGT demande si l'on constate un essoufflement du recours au dispositif StopDiscr.

M. GUILBAULT répond que non.

Mme AUBRY demande s'il s'agit du constat réel.

M. GUILBAULT répond qu'il s'agit bien du constat réel.

Mme POINGT affirme que ce constat ne correspond pas aux remontées du terrain.

Mme BEYNET répond qu'il existe d'autres dispositifs et orientations que StopDiscr.

M. GUILBAULT assure que rien n'est caché.

Mme LAJAUMONT fait remarquer qu'il faut être vigilant quant aux typologies des saisines et être plus précis avec la dénomination « autres ». S'agit-il de conflits ou de formes de violences ? Il ne faut pas oublier que les personnes évoquent les faits dont ils sont victimes selon leur ressenti et que celui-ci peut être différent de la réalité. Il ne faudrait pas que des accidents de service en découlent. Le terme « discrimination » reste une dénomination large.

M. GUILBAULT répond qu'il s'agit d'une qualification qui est quand même déjà précise.

Mme AURIAT explique que quand on parle de « qualification », on est sur du pénal. A-t-on le droit de dire « on qualifie de ceci ou cela » alors qu'on peut se tromper ?

Mme LAJAUMONT répond qu'en effet, c'est une estimation.

Mme AURIAT complète : on parle de caractéristiques dans ce cas.

Mme BEYNET rajoute qu'on ne doit pas qualifier mais on peut dire « cela pourrait relever de... ».

Mme MARCHE répond qu'elle comprend qu'une qualification soit difficile mais elle indique que si l'administration sanctionne, c'est qu'elle a d'abord qualifié.

Mme BEYNET répond que qualifier pour faute professionnelle n'est pas la même chose.

Mme MARCHE demande : le décret ayant changé, prenant en considération les violences intra familiales, serait-il possible de faire apparaître cette distinction dans le prochain bilan ?

Mme AURIAT répond que l'arrêté académique indique que cet aspect relèverait du service social en faveur des personnels. Ce sera donc présenté dans le bilan du service et non dans le bilan StopDiscr.

Mme LAJAUMONT rappelle qu'une formation sur la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes de façon générale avait été évoquée, notamment pour que les collègues bénéficient des formations du ministère.

M. GUILBAULT demande si ce sont des formations spécifiques aux discriminations.

Mme MARCHE répond que non. Elles sont en lien avec le nouveau plan égalité. Elle précise que disposer d'un plan égalité professionnelle bien construit, c'est bien mais il faut aussi proposer des moyens pour le mettre en œuvre, ce qui ne peut se passer de formations.

Mme BEYNET rappelle que des efforts considérables ont été faits pour que les formations soient obligatoires ou presque. D'ailleurs, aucun groupe n'a été supprimé même s'ils n'étaient pas complets. Cet effort va être poursuivi en continuant de cibler les stagiaires.

M. GUILBAULT aborde le point suivant.

### **7) Bilan de la formation des nouveaux membres des CSA et des FS :**

M. GUILBAULT fait l'état des lieux des formations qui ont été proposées aux membres des CSA et des FS. Les retours ont été très positifs. Il est regrettable qu'il n'y ait pas eu 80 % ou 90 % de présents. Il donne la parole à M. ROUSSY.

M. ROUSSY présente un diaporama. Il indique que l'académie de Limoges a proposé trois jours de formation qui ont été organisés et menés par le pôle SST. L'académie est en avance par rapport à celles de Bordeaux et de Poitiers.

Il rappelle les objectifs des 3 jours de formation :

- Jour 1 :
  - identifier le cadre réglementaire des CSA et FSSSCT en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- Jour 2 :
  - visites et enquêtes, analyser un accident
  - sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes, lutte contre les VDHAS
- Jour 3 :
  - prévention des risques psycho-sociaux,
  - analyser les risques, les évaluer, prioriser les mesures de prévention

M. MATHIOT intervient pour dire qu'il a apprécié que les formations aient été proposées par département car cela a permis de connaître les autres collègues. Des plus petits groupes encore auraient peut-être été mieux.

Mme POINGT fait remarquer que beaucoup de questionnaires de satisfaction ont été reçus à la suite des formations si bien que tout le monde n'a pas toujours répondu. Il serait peut-être mieux de répondre immédiatement après la formation.

M. ROUSSY répond que les deux sont nécessaires. Quand on répond à chaud, on a tendance à dire que l'on est satisfait. Prendre le temps de réfléchir à la formation et l'évaluer un peu plus tard est aussi une bonne chose. Il indique que globalement les personnels étaient satisfaits.

M. GUILBAULT remercie le pôle SST et M. ROUSSY, qui a pris en main ces formations dès son arrivée. Il aborde le point suivant.

### **8) Bilan de la formation sur les risques professionnels chez les enseignants d'EPS :**

M. GUILBAULT laisse à nouveau la parole à M. ROUSSY.

Il explique qu'une journée de formation sur les risques professionnels chez les enseignants d'EPS a eu lieu le 06 juin 2024. Elle fait suite à la visite inversée des professeurs d'EPS.

Il présente un diaporama détaillant les 5 modules qui ont été proposés, à savoir :

- sensibilisation à la prévention des risques professionnels
- voix, audition et pédagogie
- TMS et port de charge
- Prévention des RPS
- Renforcer sa pratique

M. ROUSSY donne la parole à Mme LAJAUMONT qui a participé à cette formation.

Mme LAJAUMONT indique que c'était une formation très intéressante. Le format s'est même avéré un peu court, certains collègues auraient en effet aimé plus de temps sur chaque thème mais l'après-midi était déjà dense avec les 6h de formation.

M. GUILBAULT répond que cette formation correspondait à un besoin mis en évidence par la visite inversée des professeurs d'EPS. 14 stagiaires étaient présents sur les 18 inscrits.

Mme LAJAUMONT répond que d'autres collègues auraient aimé y participer mais le calendrier ne l'a pas permis.



## **9) Calendrier des instances 2024-2025 :**

M. GUILBAULT aborde le point suivant. Il donne la parole à M. ROUSSY qui présente les propositions de dates pour la tenue des prochaines FS.

M. ROUSSY demande aux membres de l'instance d'excuser une réunion planifiée un jeudi en octobre plutôt qu'un mardi mais il explique qu'il n'y avait pas d'autres possibilités en raison de la disponibilité des salles et du déménagement.

M. GUILBAULT rappelle que le déménagement de tous les services du rectorat à la caserne Beaublanc se fera durant les 15 jours des vacances d'octobre. Il précise que des salles de réunion seront disponibles sur place.

M. VANDERLICK répond que les contraintes concernant la disponibilité des salles sont tout à fait compréhensibles. Il fait remarquer que les dates proposées en février et en juin ne sont pas idéales et demande s'il est possible de les modifier.

M. ROUSSY répond que le calendrier va être étudié très rapidement pour faire d'autres propositions.

## **10) Questions diverses :**

M. GUILBAULT aborde les questions diverses. Il indique que les questions posées sont très techniques et demandent des recherches qui n'ont pas pu être faites car les délais ne permettaient pas de donner des réponses de façon sérieuse pendant cette instance. Il s'engage à donner des réponses ultérieurement soit à la prochaine instance, soit par écrit. Quelques éléments peuvent quand même être donnés.

Il donne la parole à Mme BEYNET concernant la situation de l'établissement A.

Mme BEYNET explique que l'académie accompagne l'établissement pour réduire les tensions. Des acteurs se sont rendus sur place, notamment le 24 mai 2024 avec une visite d'établissement par le CT EVS. L'équipe de direction a été stabilisée sur la fin d'année. Il y aura un nouveau chef d'établissement à la rentrée, qui sera informé de la situation. Les services restent vigilants et proposeront des rendez-vous aux agents qui doivent être reçus. De plus, un accompagnement est aussi en cours en cellule de veille avec les deux IA IPR EVS et les conseillères techniques.

M. GUILBAULT assure que les difficultés de cet établissement ont été prises en compte d'où le maintien du faisant-fonction car il a vraiment amené de la sérénité dans l'EPL. Il s'agit d'une expérience malheureuse mais les choses sont revenues en ordre. L'administration a été réactive.

Mme POINGT fait remarquer que le collègue faisant fonction a dû quitter son établissement et que cela a posé problème. Pourquoi est-ce lui qui a été choisi ?

M. GUILBAULT répond que son établissement a été accompagné avec un CPE contractuel en plus. Il comprend que des questions soient suscitées mais l'arbitrage se fait aussi suivant le profil des collègues.

Mme POINGT maintient que le lycée en question se retrouve dans une situation critique.

M. BARROS rajoute qu'il faut aussi prévoir que les personnels puissent à nouveau travailler ensemble. A la rentrée, que se passera-t-il ?

M. GUILBAULT répond qu'il y aura un nouveau chef d'établissement. Il faut lui laisser du temps pour partir sur des bases saines et ne pas non plus donner l'impression qu'il est sous la tutelle du rectorat.

Concernant la situation de l'établissement B :

Mme BEYNET indique qu'un suivi est en cours en cellule de veille. L'objectif est d'identifier le dispositif le plus pertinent à utiliser pour accompagner l'établissement.

Concernant la situation de l'établissement C :

M. GUILBAULT indique qu'il faut laisser le temps de réaliser une expertise car la situation semble compliquée. Il affirme que le soutien d'un directeur adjoint était nécessaire.

Mme AUBRY répond que son arrivée a provoqué un bouleversement.

M. GUILBAULT répond qu'il faut expertiser et que c'est en cours.

Mme MARCHE rappelle que des données chiffrées ont été demandées concernant l'entrée dans le métier. Ces données ont aussi été demandées en CSA ainsi qu'en FS départementale il y a 3 mois. Elle souhaite savoir s'il est possible d'avoir ces données avant les grandes vacances scolaires.

M. GUILBAULT répond que les services vont faire au mieux. Les réponses ont toujours été données. Il rappelle qu'il a fait un mea culpa en introduction des questions diverses car il n'y avait pas assez de temps pour donner des réponses. Ce n'est vraiment pas de la mauvaise volonté et ce sera travaillé le plus vite possible.

Mme MARCHE affirme que les notes attribuées au CRPE sont catastrophiques. Certains candidats ont obtenu 0.25/20 alors qu'ils étaient recrutés comme contractuels. Il est inadmissible que ces collègues soient même ensuite rappelés. Ils sont écœurés de la façon dont ils ont été traités à l'oral car leurs notes sont des notes sanctions. Elle souligne qu'elle ne parle pas d'un cas isolé. Le résultat est que les collègues soit ne repassent pas le concours, soit rentrent dans le métier avec un regard négatif sur l'institution.

M. GUILBAULT répond que le jury est souverain.

Mme MARCHE répond que ces personnes se voient refuser la possibilité de rentrer en formation et sont malgré tout appelées ultérieurement pour « boucher les trous », cela est dévastateur.

Mme AUBRY confirme que cette situation est dramatique pour ces collègues.

M. GUILBAULT répond qu'il en prend note et en parlera à la rectrice.

Mme MARCHE rappelle aussi que les données chiffrées sur le remplacement sont nécessaires car elle s'inquiète de ce qui va se passer dans le département de la Creuse, d'autant plus que la décision a été prise de ne pas recruter de contractuels enseignants.

M. GUILBAULT répond que les contractuels enseignants sont recrutés pour pallier le manque de titulaires. Or, cette année, les titulaires sont suffisants. Il assure que cela va quand même être regardé.

M. GUILBAULT procède à la conclusion de la séance. Il souhaite une bonne fin d'année scolaire à tous les membres de l'instance et les remercie pour la qualité des échanges et pour les travaux qui sont menés.

M. VANDERLICK répond qu'il faut deux parties pour que tout fonctionne bien.

La séance est clôturée à 16h09.

La secrétaire de la FS du CSA académique

Mme Laetitia AGNOUX

Le secrétaire général de l'académie

M. Ivan GUILBAULT

# ANNEXE 1



## **Déclaration liminaire Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail de l'académie de Limoges du 25 juin 2024**

Madame la Rectrice,

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

Une fois n'est pas coutume, notre propos liminaire ne pourra aujourd'hui être purement en adéquation avec l'ordre du jour de cette FS. En effet, le séisme politique en forme de boîte de pandore ouverte par la dissolution de l'Assemblée nationale et la convocation précipitée d'élections législatives anticipées fait peser sur le modèle de société qui est celui que nous connaissons depuis des décennies, mais aussi sur les droits et libertés ainsi que sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de notre ministère et de toutes les travailleuses et tous les travailleurs de ce pays des incertitudes et même des menaces sans précédent.

Dans nombre de médias de masse, nous assistons à la banalisation des propos racistes et xénophobes, à la diffusion sans distance critique de *fake news* ouvertement homophobes, lesbophobes et transphobes, à l'exaltation d'une école relevant d'un passé fantasmé où régnerait un ordre garanti par le port de l'uniforme et les levers de couleurs : tout cela désinhibe les franges les plus réactionnaires de la société et encourage désormais les propos les plus outranciers et les comportements les plus violents. Les professionnels de l'Éducation nationale sont aux premières loges. Notre tutelle saura-t-elle nous protéger et nous défendre contre ces agressions et ces violences, que l'on a d'ores et déjà constatées depuis le 9 juin ? Ou bien devons-nous aller au travail la peur au ventre, et pratiquer l'autocensure ?

Vous ne l'ignorez pas, à l'heure où nous parlons, la FSU, avec bien d'autres forces syndicales et associatives, est engagée pleinement afin de barrer la route à l'extrême droite et à son projet mortifère et afin de faire exister face à ce scénario de cauchemar une alternative de progrès social, écologique et démocratique. L'extrême droite, puisque c'est ainsi que le Conseil d'État l'a encore qualifiée ces derniers jours, a déjà été essayée dans notre pays, quoi qu'en disent des amnésiques ou des menteurs. Et nous savons comment la Révolution nationale, à l'œuvre entre 1940 et 1944, a été porteuse de malheurs. Dans l'Éducation nationale, où nous sommes toutes et tous attaché·es aux principes d'égalité, de lutte contre les discriminations, d'émancipation des jeunes en vue d'en faire des femmes et des hommes libres et conscients et, ainsi qu'il est énoncé dans les programmes jusqu'alors en vigueur, aptes à « *comprendre le monde qui les entoure afin de pouvoir agir de façon responsable et plus tard à une échelle large, en tant que citoyens* », la perspective d'une remise en cause possible de toutes les valeurs qui fondent notre engagement, dans toutes nos professions, est vécue comme un véritable traumatisme.

Pour autant, les nuages sombres qui obscurcissent notre ciel ne viennent pas de nulle part et n'ont pas surgi en un claquement de doigts ou par un hasard incompréhensible. Si aujourd'hui nous nous retrouvons au bord de l'abîme pour reprendre la formule d'un ancien président de la République, c'est aussi que des dirigeants semblent-il pourtant tout à fait républicains ont, depuis des années, par des actes successifs que nous avons dénoncés en CHSCT puis en FS, fait dériver la société et, pour revenir quand même aux attributions de notre FS, le système éducatif vers cet abîme.

L'exemple de la réforme dite du « Choc des savoirs » est à cet égard plus que significatif. En effet, si on reprend le programme de la candidate du Rassemblement national à la dernière élection présidentielle, nous y lisons les propositions suivantes : 1- « Le détail des programmes et les labels validant les manuels scolaires relèveront du ministre de l'Éducation nationale », 2- « le collège unique est une machine à échec » et 3- « le DNB deviendra donc un examen d'orientation post-3e ». Or, où est-ce qu'on a retrouvé ces propositions ? Au cœur de la réforme annoncée par le gouvernement Macron-Attal en mars 2024. Cette imposture, cette forfaiture même, qui, au nom d'un misérable calcul électoraliste, remet en cause les fondements d'une École pour tous et toutes au profit d'une École qui exclut les plus faibles socialement, nous ne pouvons que la dénoncer, haut et fort.

Le renoncement à l'ambition pour les jeunes va de pair avec un renoncement à toute ambition pour nos métiers. Le métier qui se dessine, au travers du « choc des savoirs », est un métier contraint et prescrit, nous l'avons déjà dit. Remettre en cause les fondements de nos missions et notamment le principe de l'enseignant concepteur et l'enseignante conceptrice de son métier, c'est, en réalité, dégrader et délégitimer encore plus nos professions tant aux yeux de la population qu'en terme d'estime de soi et donc de santé au travail. Cette réforme inique est en lien direct avec le projet de réforme des concours de recrutement et de la formation initiale des professeur·es, dont on ne peut que craindre qu'il s'agisse de former et même de formater des exécutants et de exécutantes en les privant des connaissances et de la réflexion critique nécessaires. Avec de telles réformes, comment alors inciter les jeunes étudiants et étudiantes à faire le choix d'une carrière dans notre ministère ? Avec de telles réformes, alliées à des contraintes liées à des groupes de niveaux au collège, qui en plus de broyer les jeunes issu·es des familles pauvres, vont corseter les progressions pédagogiques rendant le travail toujours plus caporalisé, alliées à l'obsession de l'évaluation, du tri et de la ségrégation, que restera-t-il demain des métiers dans lequel nous nous sommes, vous, nous, toutes et tous autour de la table, engagé·es ?

De surcroît, l'impréparation de la part du gouvernement actuel laisse les personnels dans l'incertitude la plus totale à moins de deux semaines des vacances scolaires : - La réforme de la formation initiale est encore dans le flou alors que nombre de jeunes collègues sont déjà engagé·es dans leur parcours de formation et ne savent pas dans quelles conditions elles et ils vont entrer dans le métier. Les formateurs et formatrices sont aujourd'hui dans la plus grande difficulté pour se projeter dans l'année scolaire à venir. - Après un simulacre de consultation et des projets de programmes décriés par les spécialistes en la matière y compris par les membres du Conseil Scientifique de l'Éducation, les nouveaux programmes ne sont toujours pas parus. - Les manuels labellisés découlant des programmes, que la FSU continue de dénoncer, ne peuvent ainsi pas être édités... Dans ces conditions, les collègues sont empêché·es de préparer la rentrée. Cette impréparation, cette mise en difficulté des personnels renforce encore le sentiment de colère et de déconnexion de l'institution avec les personnels.

Plus généralement, mais cela est plus que connexe avec nos conditions de travail et notre santé, maintenant que le locataire de l'Élysée a ouvert en grand les portes du pouvoir à ce que la société porte de plus rétrograde et de plus illibéral en son sein, le président du RN, décomplexé et sûr de sa victoire, ne prend même plus la peine de mentir et a nettement affirmé que le retour à la retraite à 60 ans, promis de longue date par son parti, ne fera pas partie des priorités, et que l'examen de cette question viendrait « dans un second temps » (c'est-à-dire : jamais !), montrant par là même sa filiation avec les extrêmes droites du XXe siècle qui ont toujours privilégié les détenteurs du capital, au détriment des travailleurs et des travailleuses et des organisations ouvrières qu'il se sont historiquement employés à saper, systématiquement.

Nous n'avons pas besoin de rappeler ici les effets néfastes du report de l'âge de la retraite à 64 ans, recul social historique entre tous en même temps qu'il charrie des conséquences délétères pour la santé physique et mentale des agents de l'Éducation nationale.

La santé des agents du ministère, parlons-en. Elle a déjà été entamée depuis des années. Depuis la crise sanitaire de 2020, nous constatons une dégradation des conditions de travail dont nous avons fait état dans nos déclarations liminaires lors des FS et des CHSCT passés. Mais l'actualité du moment et les menaces concrètes sur l'avenir de l'Éducation nationale nous font craindre que les conditions de travail se dégradent encore plus et à plus grande vitesse à mesure que la crise majeure en cours va possiblement s'approfondir.

Pour revenir un peu plus au cœur de la lettre de l'ordre du jour, on constate que le rapport d'activités du service social en faveur des personnels est à ce titre éclairant. On voit bien que les demandes des personnels sont étroitement liées aux difficultés rencontrées sur le lieu de travail. Or, ce sont ces difficultés qui engendrent d'autres problématiques sur la famille, sur les couples, mais aussi bien entendu sur la santé. Nous retrouvons dans le bilan des visites médicales que 73,5 % de celles-ci concernent des agents entre 40 et 59 ans. Nous avons alerté régulièrement, souvenez-vous, sur un état de santé qui se dégrade en avançant avec l'âge : cela a été confirmé de manière douloureuse pour ne citer qu'un exemple lors de la visite inversée des professeur·es d'EPS. Nous avons aujourd'hui la confirmation chiffrée.

Au vu de l'importance de pouvoir accompagner nos collègues au quotidien, nous tenons, pour finir, à saluer ce qui aurait dû constituer – si l'actualité politique n'avait tout emporté sur son passage depuis 16 jours – la note des plus positives de notre propos liminaire, à savoir le renforcement du pôle santé au rectorat de Limoges que nous accueillons très favorablement. Nous profitons donc de cette déclaration pour souhaiter la bienvenue au Docteur Fauvet, médecin de prévention, et à madame Haudebault, infirmière de prévention. Considérant les problématiques que nous allons traiter aujourd'hui en Formation spécialisée, nous avons conscience de la tâche qui les attend et les accueillons avec nos meilleurs encouragements et la plus grande des sympathies.