



**FORMATION SPÉCIALISÉE
DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION ACADÉMIQUE**

Rédacteur : Serge KROLIK, Secrétaire administratif du FS CSA-A

La réunion de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Académique (FS CSA-A) se déroule sous la présidence de M. Pierre François MOURIER, recteur de l'académie de La Réunion.

Lieu : Rectorat de La Réunion

Date : 05 juillet 2024

Participant à la réunion :

À titre des représentants de l'administration :

Mme Maryvonne CLÉMENT, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines,
Mme Léa SEBBAR, chargée de mission SSCT.

À titre des représentants du personnel :

Pour le SNALC :

M. Pascal BAUDIN, en qualité de titulaire,
M. Laurent LACHERY, en qualité de suppléant.

Pour La Fédération syndicale unitaire (FSU) :

Mme Chrystel COMBE, en qualité de titulaire,
M. Raymond – Charles LOPIN, en qualité de titulaire,
M. Guillaume ARIBAUD, en qualité de suppléant,
Mme Claudia LAHURE, en qualité de suppléante.

Pour L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) :

Mme DAUBIGNEY Mauricia, en qualité de titulaire,
M. Nicolas BALBINE, en qualité de suppléant.

Pour RESISTANCE CGTR SAIPER SUD :

M. Éric ANNONIER, en qualité de titulaire,
M. Cédric LENFANT, en qualité de suppléant.

Pour la FNEC FP FO :

Non représentée

Pour le SGEN – CFDT :

M. Jonathan SELAMBAROM, en qualité de titulaire,
Mme Cécile MAILLOT, en qualité de suppléante.

Pour la CFTC EPR :

Mme Béatrice RELLUI, en qualité de titulaire.

À titre d'acteurs opérationnels :

Dr. Camille AGOSTINI, médecin conseillère technique du recteur,
Mme. Sophie BONNECAZE, conseillère de prévention départementale 1^{er} degré.

Secrétaire de séance : Guillaume ARIBAUD

Ouverture de séance

À 09h30

- Monsieur le Président accueille les participants à la FS CSA-A.

- Vérifie si le quorum est atteint en vérifiant la liste d'émargement.
- Reprécise le consensus : les suppléants invités peuvent s'exprimer mais ne prennent pas part aux votes.
- La séance est déclarée ouverte.
- Désignation du secrétaire de séance, M. Guillaume ARIBAUD. FSU

Ordre du jour

[Point 1](#) – validation du PV du 04/04/23 et du 31/10/23,

[Point 2](#) – bilan des Groupes de Travail de 2024,

[Point 3](#) – point d'avancement sur le dispositif de signalement VDHAS,

[Point 4](#) – bilan 2023 des maladies professionnelles,

[Point 5](#) – proposition du jour dédié aux travaux de la FS CSA-A,

[Point 6](#) – gestion de l'accès à l'adresse de messagerie du secrétariat de la FS CSA-A,

[Point 7](#) – questions diverses.

Déclaration liminaire des membres représentants de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Académique (Annexe I)

Avant de débiter l'ordre du jour, les organisations syndicales énoncent leur déclaration liminaire.

Déclaration liminaire des membres représentants les organisations syndicales FSU, UNSA, RESISTANCE CGTR SAIPER SUD, FNEC FP FO, SGEN – CFDT, CFTC EPR. **(Annexe I)**

Le président est en accord avec la déclaration sur la situation inédite de l'histoire de la République dans ce contexte mondialisé. Même si rien n'est encore validé, la gouvernance de l'académie fera tout ce qui est en son pouvoir pour accompagner au mieux les personnels dans ce contexte tout en se fixant « *des lignes rouges personnelles* ».

Concernant la réforme du collège, il rappelle qu'il faut parler de groupes de besoins et non de groupes de niveaux.

Pour celle-ci, ainsi que pour la réforme du LP, les chocs des savoirs, le sursaut d'autorité, nous sommes toujours dans l'attente de leur concrétisation. En cette période le temps est suspendu.

La première réunion de rentrée sera importante au regard de cette situation.

Ordre du jour :

Point 1 - Approbation des PV des réunion du 4 avril 2023 et du 31 octobre 2023

Vote pour l'approbation des PV du 04/04/2023 et 31/10/2023

Résultat du vote : Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus de voter : 0 ; Pour : 9

Voté à l'unanimité

Point 2 - Bilan des Groupes de Travail de 2024.

Mme RELLUI, coordonnatrice du GT sur les ADP, présente le bilan des trois réunions qui ont eu lieu à ce sujet.

La base de travail s'appuie sur le bilan d'activité 2022-2023 du service 3ST de l'ISST M. ÉCOLIVET.

Différents questionnaires ont été rédigés en fonction du public visé : AdP 1D, AdP 2D, IEN et chefs d'établissement.

Un courrier d'information à l'intention des différents publics va être envoyé par courriel.

Il reste à élaborer :

- un Vademecum de prévention,
- une pochette de documents ressources à destination des ADP,
- une Fiche de présentation de la sécurité à insérer dans un livret d'accueil. (fiche RSST, DUERP)

Elle conclue que ce thème est en relation avec celui de la modernisation des outils pour assurer le suivi des fiches RSST.

La chargée de mission SSCT ajoute qu'il faudra attendre la nomination des nouveaux ADP.

Mme MAILLOT, coordonnatrice du GT modernisation des outils SST, présente le travail sur la dématérialisation de la fiche RSST.

Cette démarche prend corps à partir des constats :

- il faut acculturer les agents à la SST
- le registre est absent, mal tenu, ou encore non-conforme dans beaucoup d'établissements et d'écoles
- les fiches RSST ne sont parfois pas transmises au chef de service
- le niveau d'information est différent entre les acteurs garants et responsables de la mise en œuvre de la politique SST.

La fiche RSST n'occupe pas la place principale qu'il devrait avoir dans la mise en œuvre des règles de prévention des risques professionnels.

Les objectifs de ce GT :

- rendre le dialogue social plus efficace pour élaborer une stratégie de protection des ressources humaines, élaborée en concertation avec les organisations syndicales,
- avoir une politique en matière de SST effective et efficace.

Pour co-construire le RSST modernisé, il va y avoir travail concerté entre les membres élus de la FS CSA-A et les acteurs opérationnels (SAP2SCT, ISST, chargée de mission SSCT, DSI).

Le groupe a commencé son travail par la mise à jour et l'harmonisation de nouveaux modèles de fiche RSST 1D et 2D en version papier ainsi que la réactualisation des circuits de signalement associés.

Puis élaboration de 2 dépliants pour contribuer à l'information et développer cette culture partagée de l'importance de la SST. Des réajustements sont en cours.

L'application SAMI a été choisie pour la dématérialisation du RSST. Son développement est en cours dans l'académie pour le PPMS unifié et l'alerte incendie.

Cette application va :

- faciliter les modalités de signalements et visualiser le suivi du traitement,
- permettre aux membres de la FS CSA-A de réaliser leur mission d'analyse des risques professionnels pour contribuer à la mise en place d'une politique de prévention en facilitant la consultation des signalements et des réponses apportées par l'administration,
- favoriser le même niveau d'information de tous les acteurs impliqués et d'être force de proposition.

Les membres souhaitent que ce procédé soit opérationnel avant la fin de l'année civile.

À plus long terme, l'objectif est d'étendre cette dématérialisation au DUERP et RSDGI.

Le président constate l'ampleur du travail accompli de co-construction avec le SAP2SCT. Il fera tout pour que ce soit effectif dans les temps impartis dans la mesure où il y a une certaine forme d'urgence.

La secrétaire académique constate qu'à l'heure actuelle il y a des difficultés dans la méthodologie du circuit des fiches RSST.

Elle constate que pour certains personnels contractuels qui veulent remonter des informations, les chefs d'établissement se servent de leur signalement pour faire un chantage à la reconduction des contrats. Il est primordial que l'académie envoie un message fort pour inciter l'utilisation de ces outils de prévention.

Le SNALC rejoint ce sentiment, la fiche RSST doit être utilisée de manière constructive.

Le président souhaite s'exprimer à ce sujet lors de la réunion à la prochaine rentrée. Il va annoncer que l'académie va moderniser le fichier et sensibiliser les chefs d'établissement et IEN sur l'utilité des fiches RSST qui ne sont pas une entrave au fonctionnement de l'école ou de l'établissement.

La FSU précise que cette problématique de remontée des fiches est présente au sein des services du rectorat.

La secrétaire académique s'interroge sur le fait que certains chefs d'établissement seraient dans le « pas de vague » pour être mieux notés et qu'en l'occurrence certaines fiches ne seraient pas remontées. Elle estime qu'à contrario, soient mieux considérés ceux qui font le travail humain le plus prégnant et qui utilisent les outils à bon escient.

Le président précise que lors du Conseil national pour l'enseignement de la prévention des risques professionnels (CERP) avec les chefs d'établissement, il est bien rappelé qu'on ne saurait tenir rigueur à un établissement où des problèmes sont signalés. En revanche, on reprochera à un chef d'établissement de ne pas avoir de trace écrite des problèmes rencontrés.

La CFDT énonce une situation problème concernant la remontée d'une fiche RSST qui est perçue comme une fiche de délation, d'opposition systématique à la hiérarchie et non de prévention.

M. BALBINE, coordonnateur du GT ambiance thermique chaude, expose un rappel historique depuis l'année scolaire 2019-2020.

Suite à des relevés de température, il a été convenu d'une action à l'école Gervais BARRET. La commune a mis en place à titre expérimental, l'installation de cinq brasseurs d'air dans certaines classes.

Un conseil école en 2022 a fait le bilan que les installations ont permis une amélioration de la QVT des usagers.

La municipalité avait initié une action synergique complémentaire par la mise en place d'un revêtement mural des façades exposées et d'un reverdissement de la cour d'école.

Cette expérimentation a servi de tremplin pour prendre attache avec l'association des maires. Cette initiative a été mise à l'arrêt lors de la crise COVID.

Lors de la prochaine année scolaire, la formation spécialisée souhaiterait relancer la campagne « chaleur » par la prise de température dans les établissements volontaires ainsi que de reprendre contact avec l'association des maires dans un souci de communication.

Il constate la médiocrité de l'air dans un bâti scolaire dégradé principalement dans le 1D.

Le président partage le même constat sur l'état du bâti. Il donne son accord pour renouveler l'expérimentation avec les établissements volontaires ainsi que de reprendre contact avec l'association des maires, il souhaite d'ailleurs accompagner cette initiative car il y a urgence à agir.

La chargée de mission SSCT précise que chaque année il y a une campagne « chaleur ». Le rectorat dispose d'outils de relevé des mesures.

Cette année il n'y a pas eu de campagne du fait de l'attente de la nomination du référent bâti scolaire. Elle précise que si des salles sont équipées de brasseurs d'air, bien souvent ils ne sont pas entretenus (plein de poussière, de rouille...) ou en panne.

La CFTC confirme qu'il y a un manque au niveau de la maintenance des brasseurs d'air qui crée l'arrêt de l'utilisation de ses dispositifs.

Le SNALC évoque la nécessité de créer un protocole normatif lors de la prise des mesures. Les outils actuellement utilisés ne sont pas étalonnés ni mis en place par un agent agréé. Cela engendre des interrogations de la part des collectivités sur la valeur des résultats et leur légitimité.

Le président confirme cette nécessité. Cette mission sera supervisée par le futur référent bâti.

La médecin conseillère technique du recteur annonce qu'à ce sujet, il serait bien de travailler avec l'ARS en la personne de M. Dominique Maison qui est engagé sur ce sujet. L'ARS travaille en lien avec les municipalités au travers des contrats locaux de santé.

La chargée de mission SSCT indique que quelque soit la validité des prises de mesures, les indicateurs sont à la baisse après la pose de brasseurs d'air et des verdissements malgré le coût de la maintenance.

M. ANNONIER présente le travail du GT prévention des agressions. L'essentiel des échanges a concerné les remontées de terrain et les communications faites ou à faire autour de la prévention des agressions.

Il faut développer la culture de prévention en accentuant la communication pour faire connaître les dispositifs de signalement aux collègues. Une réflexion pour la rendre plus lisible et plus efficiente doit être menée.

Les collègues ne connaissent d'ailleurs pas l'acronyme FS CSA-A.

Le terme de violence interne ou externe sera préféré au terme agression.

La FS CSA-A déplore d'être surtout communicant sur ce sujet au détriment d'acteurs de terrain. Il y a un manque de remontées des agressions survenues.

Le président s'étonne dans la mesure où il a constaté une forte augmentation de faits établis (1D et 2D) de la rentrée scolaire à décembre 2023.

M. BAUDIN présente le travail du GT risques psycho-sociaux. Le groupe s'est penché sur l'actualisation du PAP par la présentation du bilan quantitatif et qualitatif du GRP RPS.

Cependant à ce sujet, pour réellement avoir une action de prévention, il manque les remontées du terrain en liaison avec la problématique du circuit des fiches RSST.

Ils souhaitent donc améliorer la communication en établissement scolaire ainsi que sur le site académique.

Le groupe préconise une fusion de ce GT avec celui des violences internes et externes pour être plus efficace en termes de communication envers les collègues.

Le président trouve intéressant de fusionner les 2 groupes de travail. Il est en accord pour optimiser la visibilité sur le site académique.

Le SGEN – CFTD propose de créer une application sur MÉTICE permettant d'avoir accès aux informations relatives à la SST.

Le président propose de se tourner vers la DSI pour la faisabilité de ce projet.

M. LENFANT présente le GT sur les accidents de service, maladies professionnelles.

En préambule, il souhaiterait également créer un onglet sur ARENA pour simplifier l'accès à des documents et leur diffusion lors de la déclaration des accidents de service. Ceci afin d'éviter les récurrences.

Il rappelle le contexte création de ce GT suite à un dysfonctionnement hiérarchique lors du traitement des dossiers.

Le GT avait pour but de traiter les dossiers en souffrance ainsi que d'obtenir des moyens humains et matériels auprès de l'administration pour ce service afin de traiter l'ensemble des problématiques.

M. MARIMOUTOU avait procédé à une réorganisation du service et mis en place une actualisation de l'application ANAGRAM.

Les membres du GT constatent néanmoins la persistance des soucis d'accompagnement et de suivi des dossiers au niveau de la DEPAP 4.

Le dernier GT a permis à la DEPAP 4 de présenter la prochaine circulaire sur la présentation des accidents de service et de trajet. Cette version reste cependant à optimiser.

Il est nécessaire d'accomplir un travail de communication et de diffusion aux personnels sur les procédures à suivre en évitant de se reposer systématiquement sur les AdP. Il est primordial de mettre en place un accompagnement humain.

La FSU confirme ce problème du traitement des dossiers. Les informations circulent mal, le suivi manque de bienveillance et d'accompagnement. La constitution des dossiers est souvent supervisée et statué arbitrairement par une seule personne du service.

Le président prend note de cette situation problématique au sein d'un service académique.

Mme LAHURE présente le GT conditions de travail des personnels infirmiers. Il s'est construit à partir des réponses d'un questionnaire portant sur les RPS. L'analyse des données est quasiment finalisée. Les entretiens débuteront à la rentrée scolaire dans la mesure où la grille d'entretien est constituée.

Actuellement, il en ressort que le travail des personnels infirmiers les soumet à une forte charge émotionnelle.

Parmi les 105 réponses sur 180 infirmiers, il n'y a que 50% des personnels qui ont connaissance des outils de prévention.

Le groupe va se pencher sur la méthodologie de la formulation des questions pour améliorer l'état des lieux.

Le président se félicite du pourcentage de participation mais relève le faible taux de personnels ayant connaissance des outils.

La chargée de mission SSCT rappelle que ce questionnaire a facilité la formalisation de la méthodologie sur la phase de questionnement ainsi que pour celle des entretiens des différents GT.

La FSU manifeste le besoin de formation pour mettre en place des questionnaires, les analyser et en tirer des conclusions à affiner lors des entretiens individuels.

Le GT conditions de travail des personnels contractuels n'ayant pas de coordonateur, **la secrétaire académique** prend la parole pour restituer le bilan.

Le questionnaire à ce sujet n'est pas finalisé, il va être optimisé avec le service statistique dès la rentrée scolaire pour une meilleure exploitation des réponses.

Une réflexion a été menée afin que le GT prévention du risque de travail en ambiance thermique chaude devienne une sous-thématique du GT sur le bâti scolaire.

Il en va de même pour les préventions des RPS qui auraient comme sous thématique, les préventions des VDHAS et tout ce qui concerne les conditions de travail des personnels.

Point 3 - point d'avancement sur le dispositif de signalement VDHAS.

La chargée de mission SSCT présente le bilan des signalements reçus grâce au questionnaire en ligne au cours de l'année 2023-2024. Ces données vont être publiées dans le RSU 2024. D'un point de vue RH, le focus est fait sur les violences internes.

La référente VDHAS se dit frustrée par le manque de reconnaissance de sa mission. Elle ne souhaite pas forcément reprendre ce rôle à la rentrée prochaine. Elle s'estime exclue du dispositif sans formation ni de temps dédié. Elle s'attend à un rôle plus significatif l'année scolaire prochaine.

Le signalement ne se fera plus sur COLIBRI. Une réflexion est menée pour déterminer la nouvelle plateforme. Elle souhaite qu'un GT soit dédié sur le thème des VDHAS pour plus d'efficacité dans le travail de signalement et des suivis.

Le président préconise la constitution d'un GT à ce sujet.

La secrétaire générale adjointe DRH précise à ce sujet que certains cas sont traités à l'interne par les chefs de service, sans remontée via le questionnaire.

Cette année fait office de mise en place, l'an prochain, la référente sera associée aux différentes procédures.

Le président propose d'établir un Vademecum VDHAS pour les personnels.

Le SGEN – CFDT sollicite des explications sur ce que l'on entend par VDHAS. Comment évaluer ce qui est de l'ordre du harcèlement ou de la discrimination. Quels sont les canaux pertinents pour faire remonter les signalements ?

La secrétaire générale adjointe DRH informe que le dispositif de formation des acteurs de la cellule d'écoute et de la cellule de traitement se constitue.

La FSU demande à qui s'adresse l'action « le lundi des cadres ».

Le président répond que cela s'adresse aux chefs de service sur la base du volontariat.

La secrétaire générale adjointe DRH précise qu'il s'agit d'un webinaire, qui peut être vu en podcast.

La FSU demande si les personnels du CREPS et de la DRAJES sont sous le même dispositif VDHAS.

La chargée de mission SSCT répond que ce n'est pas le cas pour le CREPS car ils n'ont pas d'adresse académique. Cet organisme sera intégré dans le nouveau dispositif ; l'application COLIBRI a été écartée car elle ne prend en compte que les adresses académiques.

Point 4 - Bilan 2023 des maladies professionnelles.

La secrétaire administrative annonce que c'est un sujet dont ils ne se sont pas encore emparés.

La chargée de mission SSCT présente les documents transmis à la FS CSA-A. Le focus est porté sur les maladies professionnelles imputables au service.

Point 5 - Proposition du jour dédié aux travaux de la FS CSA-A

Le président annonce que le mardi est consacré à des missions très précises, notamment par les visites de terrain.

La secrétaire académique annonce que les membres se sont entendus sur le jeudi, après consultation via un tableau collaboratif dans l'espace TRIBU de la FS CSA-A ;

Le président entérine cette journée.

Point 6 - Gestion de l'accès à l'adresse de messagerie du secrétariat de la FS CSA-A

La secrétaire administrative annonce qu'il existe des interrogations concernant cette adresse fonctionnelle, mais que les membres de la FS CSA-A ont convenu que :

- l'adresse sec.fsa@ac-reunion.fr reste accessible à la/le secrétaire académique uniquement,
- une adresse par organisation syndicale serait mise en ligne sur la page de la FS CSA-A du site académique,
- après accord et selon la faisabilité, un lien global de diffusion à l'ensemble des membres serait ajouté.

La chargée de mission SSCT annonce que techniquement, la liste de diffusion ne pose pas de problème particulier.

La secrétaire générale adjointe DRH énonce un problème sur l'anonymat de la liste. La personne qui écrit doit connaître le destinataire. Il est intéressant de le préciser dans la liste de diffusion.

La chargée de mission SSCT répond que techniquement ce n'est pas possible. En revanche, les membres qui constituent cette liste de diffusion est présente sur le site académique via la page dédiée.

Point 7 - questions diverses.

Remplacement des agents en formation

La secrétaire académique présente son interrogation concernant le remplacement obligatoire d'un enseignant en formation. Elle réaffirme que la formation continue est un droit pour les personnels.

Le président répond que cela n'est pas une demande académique.

La secrétaire académique questionne sur les injonctions contradictoires des personnels de direction qui doivent assurer le remplacement des enseignants en formation tout en les autorisant à se former.

Le président répond qu'à ce sujet les personnels de direction peuvent interpeler le directeur de

cabinet ou l'IA-DAASEN afin de trouver une solution.

La secrétaire académique propose, pour éviter le RPS, que chaque enseignant en formation soit systématiquement remplacé.

Le président n'y voit pas d'objection mais la réalité du terrain pose problème. Les remplaçants sont tous déjà affectés.

Création d'un poste de conseiller informatique

La secrétaire académique indique que les personnels de directions sollicitent un soutien en matière de sécurité informatique. Serait-ce possible qu'ils obtiennent un conseiller informatique formé à cet effet ainsi qu'à la sécurité des locaux ?

Le président constate que ce n'est pas la même problématique et que cela nécessite deux emplois. Cela n'est pas possible.

En revanche, ils peuvent avoir un soutien auprès de la DSI, performante à ce sujet.

Pour ce qui est de la sécurité des locaux, il y a un référent sécurité incendie dans l'académie (M. SOUVIRAA-LABASIE).

Droit à la déconnexion

La secrétaire académique énonce le sujet du droit à la déconnexion pour l'ensemble des agents.

Le président répond qu'en premier lieu, chaque courriel peut contenir la phrase « ce courriel ne demande pas de réponse en dehors des jours ouvrés ».

Il est indispensable de créer une charte sur les bons usages du travail informatique. La formalisation spécialisée a toute sa place pour se saisir du dossier.

Situation de la maintenance et du renouvellement des machines du plateau technique au LP Roches Maigres

La secrétaire académique souhaite faire un point sur l'évolution des partenariats avec les collectivités sur la situation concernant les plateaux techniques, notamment avec le collège Plateau Goyave.

Le président répond qu'une lettre de la chef d'établissement envers la présidente de Région a été faite en ce sens. Il n'a pas connaissance de la réponse à ce jour.

A ce stade, avec La Région, il y a un focus sur la carte des formations. Les discussions reprendront à la rentrée scolaire.

Cyberharcèlement

La secrétaire académique revient sur la problématique de harcèlement sur l'application TIK TOK envers certains enseignants.

Qu'en est-il ressorti du contact avec la gendarmerie ?

Le président répond que le directeur de cabinet a porté plainte. À moins de saisir l'autorité indépendante qui gère les adresses IP, la gendarmerie ne peut gérer les plateformes de réseaux sociaux.

On peut demander à la gendarmerie de prendre plus au sérieux les personnes qui viennent porter plainte contre ce type d'abus.

La secrétaire académique ajoute que certains élèves usurpent l'identité de leurs enseignants en créant de faux compte et se lancent dans un harcèlement moral à base de menaces et de chantages. Elle interpelle l'administration afin d'avoir connaissance des moyens mis en place face à cette situation.

Le président répond qu'il n'existe pas de stratégie académique face à ce type d'atteinte grave qui nécessite une gestion au cas par cas.

Depuis la rentrée 2022, il a été mis en place un parcours de formation à l'utilisation des outils numériques pour les nouveaux entrants dans le métier ainsi que pour les personnels de direction.

Il est primordial de respecter la demande du ministère de ne pas utiliser les réseaux sociaux pour communiquer.

La gouvernance apporte la protection fonctionnelle pour les victimes.

La CFDT demande si ce type de situation peut être considéré comme un accident de travail et bénéficier des droits relatifs à cette disposition.

La secrétaire générale adjointe DRH répond qu'elle va se renseigner sur cela au niveau du service juridique et voir s'il existe une jurisprudence en la matière.

Pour être reconnu accident de service, il est nécessaire d'évaluer le rapport de cause à effet entre l'action de harcèlement et la dégradation médicale.

Situation conflictuelle entre CPE et parents d'élève dans un collège

La secrétaire académique relance sur l'évolution de l'enquête administrative ainsi que le mode de communication aux personnels concernés.

La secrétaire générale adjointe DRH répond que l'enquête a été rendue récemment à M. le recteur. Le retour à l'établissement est programmé pour l'année scolaire prochaine.

Mise en place des préconisations de la médecine de prévention

La secrétaire académique s'interroge sur la difficulté de certains personnels à voir la mise en place des préconisations faites par les médecins du travail. Elle reconnaît les difficultés du correspondant handicap académique à répondre par faute de moyens.

Le président répond qu'en plus de la surcharge de travail pour le service, il y a surtout une baisse considérable de budget cette année, certaines choses ne pourront plus être faites. De la sorte, le budget taxi ne sera plus assuré. Il va falloir prioriser les actions les plus urgentes.

Situations managériales conflictuelles

RESISTANCE CGTR SAIPER SUD stipule que le climat dans un collège de l'ouest est intenable. Un courrier de l'ensemble de la communauté éducative a été transmis à la gouvernance. Des AED qui devaient être en CDI ne le sont pas au regard de méthodes inquiétantes. L'arrivée d'une nouvelle adjointe pourrait permettre l'espoir d'apaiser la situation. Les personnels sont dans l'attente d'une réponse, notamment les contractuels dont la situation est précaire.

Le président répond être sensible à cette situation.

La secrétaire académique mentionne un dévoiement de l'utilisation des fiches RSST dans un autre collège ainsi qu'un climat de délation entre les AED sur demande du chef d'établissement. Il exclu le rôle de chef de service des CPE.

La secrétaire générale adjointe DRH répond que l'information leurs est parvenue. L'inspectrice en charge de l'EVS de cet établissement devait faire un point de la situation sur l'organisation de la vie scolaire.

La gouvernance va échanger avec cette inspectrice.

La secrétaire académique mentionne qu'il subsiste plusieurs problématiques dans un lycée du Nord. Entre les CPE et l'agent chef, il y a un problème de gestion de l'organisation de travail des personnels avec un manque d'implication du chef d'établissement.

La secrétaire générale adjointe DRH répond qu'elle a reçu une CPE, le gestionnaire et le chef d'établissement.

Il va y avoir un point inter-catégoriel très prochainement sur le problème qui persiste entre les laborantins et les enseignants. Il y a un accompagnement à ce sujet.

La secrétaire académique mentionne la situation d'un collège de l'Est.

La secrétaire générale adjointe DRH indique qu'il y a un accompagnement au sujet de l'équipe EPS dont un enseignant a démontré un comportement inapproprié qui lui a été signifié.

La CFDT formule son inquiétude sur des propos discriminants envers des enseignants. Ces derniers n'ayant pas la culture, il leur a été demandé de faire des remontés par l'intermédiaire du GRP RPS et de la formation spécialisée. Il soupçonne que cette situation est loin d'être réglée et qu'il va y avoir une augmentation du nombre de signalements.

La secrétaire académique énonce qu'il existe des situations problématiques dans un établissement du Sud.

La secrétaire générale adjointe DRH confirme qu'elle a connaissance de la situation, notamment concernant les enseignants. L'administration travaille sur la question. Elle rappelle que les chefs d'établissement sont les 1^{er} interlocuteurs RH, aidés par le CRHP.

La secrétaire académique émet un doute sur le recrutement de certains chefs d'établissement, ils en existent qui sont techniquement excellents mais qui doivent progresser dans la gestion des ressources humaines.

La CFDT propose un atelier d'échange de pratiques avec tous les chefs de service qui auraient une sensibilité à la gestion de ressources humaine de proximité afin de trouver des solutions.

La secrétaire générale adjointe DRH répond que l'administration tente de les outiller en ce sens en mettant en place un plan de formation.

Situation de dégradation du bâti scolaire

La secrétaire académique exprime le problème de bâti dans plusieurs établissements connu par le service SAP2SCT.

La chargée de mission SSCT répond que l'ISST a programmé de nombreuses visites de terrain entre ses périodes de formation pour améliorer la prévention des risques professionnels, notamment ceux en lien avec la dégradation matérielle.

Vote pour l'approbation des avis

Résultat du vote : Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus de voter : 0 ; Pour : 9
Voté à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13h10.

Le président

La secrétaire académique

Le secrétaire administratif

Le recteur de région académique
recteur d'académie

Signé

Pierre François MOURIER

Signé

Chrystel COMBE

Signé

Serge KROLIK

**Déclaration liminaire des membres représentants de la Formation Spécialisée du Comité Social
d'Administration Académique
(Annexe I)**

DECLARATION LIMINAIRE A LA FS CSA-A FSU – UNSA – SGEN-CFDT – RESISTANCE - CFTC du 5 juillet 2024

Monsieur le Recteur,
Madame la Directrice des Ressources Humaines,
Mesdames et Messieurs les membres de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et
Conditions de Travail du Comité Social d'Administration de l'Académie de La Réunion,

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 ? 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, nos organisations syndicales, avec bien d'autres forces syndicales et associatives, sont engagées 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 conscient.es 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, semble-t-il pourtant tout à fait républicains ont, depuis des années, par des actes successifs que nous avons dénoncés en CHSCTA puis en FS CSA-A, fait dériver la société et 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-3^e ». Or, où a-t-on 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 toutes et tous 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 des 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 lesquels nous nous sommes, vous, nous, toutes et tous autour de la table, engagé·es ?

Plus généralement, mais cela est plus que connexe à 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 XX^e 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, 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 CSA-A et des CHSCTA 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.

Nos craintes concernent encore davantage les personnels les plus fragiles ; que leur fragilité concerne une situation de handicap, une situation professionnelle précaire ou une situation de travail dégradée.

En effet, comment accepter l'incapacité de notre ministère et de notre académie à répondre aux besoins des personnels en situation de handicap ? Le service du Correspondant Handicap Académique est dans l'impossibilité de répondre aux demandes, tant par manque de moyens humains que par manque de moyens matériels. Dans certains établissements, c'est le manque de volonté qui nuit à la mise en place des préconisations de mesures qui permettraient à nos collègues de travailler convenablement. C'est ainsi que de la souffrance et parfois un sentiment de culpabilité viennent s'ajouter au handicap.

Dans plusieurs établissements, des personnels précaires nous alertent sur leurs difficultés à faire valoir leurs droits, sur l'utilisation de cette précarité comme d'une arme pour s'assurer une pseudo loyauté bien loin d'un fonctionnement républicain et bien plus proche de celui d'un régime autocratique. Les propos rapportés vont du chantage voilé à la menace clairement exprimée du non-renouvellement de contrat pour des AED (comme cela a encore été le cas hier matin pour des AED qui envisageaient de débrayer pour soutenir une de leurs collègues dont le contrat ne sera pas renouvelé car le Chef d'Établissement ne veut pas CDIser d'AED). Menace qui est semble-t-il mise à exécution pour certains AED qui renseignent une fiche RSST pour alerter sur les conséquences d'un management assez « particulier » des personnels de vie scolaire. Nous reviendrons en séance sur les conditions de travail de ces personnels précaires d'une part et sur le dévoiement des outils de Santé et Sécurité au Travail d'autre part.

Nous avons vu aussi cette année encore des situations problématiques dans certains établissements perdurer, s'aggraver parfois de façon inquiétante. Nous avons déjà évoqué la nécessité pour l'Éducation nationale de faire évoluer ses pratiques dans le traitement des conflits, en particulier lorsque l'échelon hiérarchique est impliqué.

En effet, guidée légitimement par la plus grande prudence, cette gestion s'inscrit dans le temps long.

Les situations signalées perdurent des mois, le plus souvent des années, avant d'aboutir à une résolution qui se limite généralement au déplacement, volontaire ou non, d'un des protagonistes du conflit. Nous savons tous ici, que ce temps de l'enquête, quand elle a lieu, ce temps de l'analyse, puis de la prise de décision, ce temps long s'oppose au temps vécu de celles et ceux qui souffrent du conflit.

Or l'expérience démontre la nécessité de mettre en œuvre dès les premiers signaux d'alerte, et avant que les relations de travail ne soient trop abîmées, tous les leviers possibles pour une meilleure prévention et une meilleure remédiation.

Nous avons déjà salué la mise en place de cellules de suivi. C'est un outil intéressant qui va dans le bon sens, celui d'un travail de prévention. Mais nous insistons encore sur le fait que la réflexion doit être approfondie en ce qui concerne notamment la communication aux personnels des réponses apportées à leurs conditions de travail dégradées par un conflit.

La fin d'année est d'habitude le moment pour la FS CSA-A de dresser le bilan de son activité et de dessiner les contours de l'année suivante et c'est ce qui aurait dû constituer notre propos liminaire – si l'actualité politique n'avait tout emporté sur son passage depuis le 9 juin. C'est un tout autre scénario que cette actualité nous amène à écrire, nourri de colères et de luttes, celles que nous menons depuis des mois maintenant en faveur de l'École de la République, depuis des années aussi en faveur d'une société qui offrirait de réelles perspectives sociales, démocratiques, pacifistes, féministes et écologistes.

Nous appelons nos collègues à écrire ce scénario avec nous en allant voter pour les forces de progrès social tout en faisant barrage à l'extrême-droite.