



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 : 15 avril 2024

Participent à la réunion :

À titre des représentants de l'administration :

Mme Maryvonne CLÉMENT, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines,
Mme Valérie FRUTEAU DE LACLOS, secrétaire générale adjointe, directrice des fonctions support et de la modernisation administrative,
Mme Léa SEBBAR, chargée de mission SSCT.

À titre des représentants du personnel :

Pour le SNALC :

M. Pascal BAUDIN, en qualité de titulaire,
M. Guillaume LEFEVRE, en qualité de titulaire,
M. Jean Éric CHEUN KIVAN YEUN, 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) :

M. François RIVIÈRE, en qualité de titulaire,
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 :

Mme Sophie RAT, inspectrice santé et sécurité au travail et conseiller technique hygiène et sécurité,
M. Richard MICARD, conseiller de prévention académique et chef du service SAP2SCT,
Dr. Camille AGOSTINI, médecin conseillère technique du recteur,
Dr. Catherine COL-ZAYANI, médecin du travail,

Mme Françoise PENENT, conseillère technique sociale,
Mme Ana-Maria EBRO, infirmière conseillère technique,

Secrétaire de séance : Pascal BAUDIN

Ouverture de séance

À 10h00

- 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.

Ordre du jour

[Point 1](#) – Approbation des PV des réunions du 4 avril 2023 et 31 octobre 2023

[Point 2](#) – Bilan PAP 2023 et proposition déclinaison des OSM en PAP triennal

[Point 3](#) – Présentation des travaux des GT conditions de travail « des personnels infirmiers » et « personnels contractuels », du GT modernisation des outils SSCT

[Point 4](#) – Validation des nouveaux modèles RSST et circuit des fiches

[Point 5](#) – Présentation du compte rendu de visite de l'école R. Barquisseau (Saint Louis)

[Point 6](#) – point d'avancement sur le dispositif de signalement VDHAS

[Point 7](#) – Bilan 2022-2023 des maladies professionnelles

[Point 8](#) – Situations d'établissement

[Point 9](#) – 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, l'ensemble des membres représentants des organisations syndicales souhaitent relever trois points dans leur propos liminaire. (Annexe 1)

Ils alertent sur l'urgence du recrutement d'un référent « bâti scolaire » au regard de l'état de dégradation des structures.

Ils insistent sur les risques psycho-sociaux inhérents aux transformations gouvernementales sur les nouvelles orientations de l'école.

Le dernier point porte sur la prévention des risques et l'efficacité des outils de prévention.

Ordre du jour :

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

La secrétaire académique énonce que les PV définitifs ne sont toujours pas transmis aux membres. Ils seront votés lors de la prochaine réunion de la FS CSA-A.

Point 2 - Bilan Plan Annuel de Prévention (PAP) 2023 et propositions de déclinaison des Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) en PAP triennal

La chargée de mission SSCT présente les résultats du groupe de travail.

Le conseiller de prévention académique détaille la rubrique aux formations à l'accompagnement à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Il précise qu'il n'est pour le moment pas déployé dans le 1^{er} degré. L'application ne permet pas de créer un document unique par école mais uniquement par circonscription. Des travaux sont en cours pour résoudre cette difficulté.

Le président s'étonne de l'absence de formation concernant le DUERP dans la rubrique « *prendre en compte le risque bâtementaire dans les établissements* ».

Le conseiller de prévention académique explique qu'il n'y a ni référent, ni formateur à ce propos. Il reviendra au référent risque bâtementaire d'identifier les personnes ressources et de mettre en place les formations.

Suite aux changements de personnel au sein du pôle de prévention des risques professionnels, de nouveaux agents devront être formés au risque amiante afin de retrouver l'expertise nécessaire à l'académie.

Tous les nouveaux Assistants de Prévention du 1^{er}, 2nd degré et services ont été formés. La problématique du « *turn over* » important sur cette mission demeure et rend difficile la montée en compétences des agents. Seuls 40% des ADP poursuivent leur mission au-delà de 2 ans. Une grande partie des ADP se voit imposer cette mission. La qualité de l'animation de leur formation sera un gage de fidélisation. Le Département a acté une indemnité à hauteur de 60 €/mois pour les personnels de la collectivité des collèges qui exercent cette mission.

La FSU salue cette initiative mais rappelle la situation ambiguë entre le statut de conseiller d'un chef de service et celui de personnel de l'établissement.

Le conseiller de prévention académique répond qu'une nouvelle convention avec les collectivités va être mise en place qui permettra à l'académie de former les personnels de collectivité. Cette formation leur donnera les outils pour leur permettre d'exercer pleinement leur mission. Ce sujet pourra être abordé lors d'un groupe de travail.

Le président s'interroge sur le réseau de communication des anciens ADP envers les nouveaux afin d'aller vers une efficience de la mission.

Le conseiller de prévention académique répond que les anciens ADP ne communiquent pas leurs savoirs.

Le président annonce qu'il y a une culture de valorisation académique à mener sur ce poste afin d'atténuer cette déperdition de « *savoir-faire* ».

Cette démarche est saluée par la **CFTC-EPR** et la **FSU** qui rappellent la demande d'investissement importante pour réaliser la mission d'AdP.

Le SNALC se demande si tous les établissements sont pourvus en AdP et si les recommandations de l'ISST d'avoir plus d'un AdP par établissement, avec si possible un de l'EN, ont été suivies ?

Le conseiller de prévention académique rappelle le « *turn over* » important sur cette mission qui provoque une disparité entre les établissements.

RESISTANCE SAIPER SUD CGTR indique qu'au lycée R. Garros il n'y a pas d'AdP.

La FSU rappelle l'importance d'avoir une cartographie qualitative et quantitative des AdP de l'académie.

Le président est en accord avec cette sollicitation. Il y a un travail à mener en ce sens.

La FSU s'interroge sur les conditions de renseignements de la fiche RSST. Il y a un manque de retour après un signalement. Elle considère que la dématérialisation de la fiche RSST est une avancée dans le protocole de résolution de problème.

Le conseiller de prévention académique répond qu'un GT traite ce sujet. La mise en forme d'un nouveau document ainsi que la présentation du suivi de la fiche RSST sont en cours de réflexion.

Le président interroge sur le recrutement du référent sureté et bâti.

La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines répond que concernant le référent sureté, Mme VIOLETTE précédemment à ce poste a pris ses fonctions de coordonnatrice académique sécurité routière, elle a été remplacée par Mme Caroline BALLOUD avec une prise de fonction le 4 avril 2024.

Vote du bilan PAP 2023

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

Vote des 3 avis

- **Avis N°1** : Le bâti scolaire dégradé dans l'académie. Solliciter une audience auprès des collectivités communales, départementales et régionales.
- **Avis N°2** : Recrutement d'un référent d'un bâti scolaire de toute urgence.
- **Avis N°3** : Les fiches RSST qui restent lettres mortes. Rappeler leur importance à des moments stratégiques de l'année.

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

Proposition des OSM en PAP triennal

La chargée de mission SSCT énonce que cette méthodologie est plus pertinente et que l'intégralité du plan va être revu en groupe de travail afin de respecter l'évolution des OSM et dégager des indicateurs concrets et mesurables.

Elle propose que le PAP soit remis à l'ordre du jour lors d'une prochaine réunion de la FS CSA-A.

La FSU appuie cette décision, sachant que c'est un document fondamental de réflexion et de communication sur les actions menées.

La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines précise que l'objectif va être de constituer une feuille de route des actions programmées qui correspondent à un besoin local.

Le président rappelle la difficulté d'établir des indicateurs qualitatifs opérationnels. Ce document trouvera sa place et sa traduction dans le futur plan stratégique académique (2026-2028) pour les conditions de vie au travail.

Point 3 - Présentation des travaux des GT conditions de travail « des personnels infirmiers » et « personnels contractuels », du GT modernisation des outils SSCT

La coordinatrice du GT sur la modernisation des outils énonce ce qu'il est nécessaire de concrétiser dans la politique de prévention et la santé sécurité au travail.

Elle repose sur 3 acteurs, telle que décliné par les OSM. (L'agent, l'employeur, l'instance de dialogue) Pour généraliser cette culture dans l'académie, il faudrait :

- Former et informer les agents,
- Favoriser et faciliter la contribution de chacun des acteurs,
- Moderniser les outils SST en dématérialisant les démarches.

Les membres de la FS CSA-A avec le SAP2SCT et l'ISST ont coconstruit un support pour l'outil RSST à l'occasion de deux groupes de travail.

L'objectif est de décliner cette démarche pour le DUERP et le RDGI. M. MICARD présentera les nouvelles fiches RSST et le circuit de signalement correspondant au cadre de dématérialisation de l'outil RSST. L'objectif est de faciliter leurs signalements ainsi que le circuit d'information, pour optimiser les actions à mener.

Un dépliant de présentation des nouveaux RSST a été finalisé par la chargée de mission SSCT. Il contribue à l'information des chefs de service et des agents et ainsi développer la culture de la santé et la sécurité au travail pour tous.

La chargée de mission SSCT présente le dépliant concernant l'implantation du RSST afin de développer la culture de la prévention et des conditions de santé et conditions de travail dans l'académie. Elle note quelques erreurs de correspondance ainsi que dans l'utilisation de la langue, d'où l'intérêt d'un regard croisé.

Pour la présentation du GT portant sur les conditions de travail des personnels contractuels, **la secrétaire académique**, précise qu'il n'y a pas de coordonnateur. Elle est donc le relai de manière temporaire sur ce GT.

Pour des raisons techniques le travail est à l'arrêt. En lien avec le service statistique, un questionnaire à destination des personnels contractuels a été mis en ligne. Le calendrier prévu initialement n'a pas pu être respecté pour diverses raisons. En concertation avec la DSI, ils recherchent un outil de communication neutre qui favorise l'anonymat des répondants.

La chargée de mission SSCT confirme que cette difficulté de transmission est liée aux caractéristiques techniques de la messagerie académique et que ce n'était pas prévisible au début des travaux. Une solution via la création d'une liste de diffusion est en cours.

Concernant les personnels infirmiers, **la coordinatrice du GT sur les personnels infirmiers** indique que les travaux ont été initiés lors de la précédente mandature, alors CHSCTA. Ils ont repris concrètement depuis l'année 2023.

Il a été acté de faire une évaluation qualitative et quantitative de tous les personnels infirmiers avec pour objectif la mise en évidence des RPS.

Le manque d'expertise des membres face aux méthodes d'analyse sociologiques telles que le modèle GOLLAC n'est pas suffisamment compensé par l'expertise de Mme BRIS.

Le questionnaire a été diffusé en février 2024 et couru jusqu'au 28 mars 2024. (105 réponses sur 188 demandes)

Il va être nécessaire de faire une extraction afin d'évaluer sa représentativité.

Les entretiens sont en attente de l'analyse qualitative des réponses. D'autres séances d'analyse avec Mme BRIS sont prévues pour envisager les suites à donner.

Le président prononce son accord de principe sur la demande de formation. Il réprecise la notion de RGPD à respecter lors des questionnaires.

Il met l'accent sur la question de disponibilité des répondants en rapport à leur temps de travail.

L'infirmière conseillère technique répond positivement à cette question. Néanmoins cela dépend de la durée de l'entretien et du nombre de personnes concernées.

La secrétaire générale adjointe DRH précise qu'il n'a pas été attendu la fin du questionnaire pour travailler sur les conditions de travail et mettre en œuvre des actions pour les améliorer.

La médecin du travail informe qu'une mise en place d'un temps d'écoute a été proposée pour un groupe d'analyse de pratique professionnelle ainsi que des espaces de parole sur toute l'île.

La formation des infirmiers et des assistantes de services social est prévue pour mettre en place un groupe de personnes et éviter l'appel à des intervenants extérieurs. Le financement a été obtenu.

Le président salue cette initiative.

CFTC EPR demande si les personnes interrogées seront volontaires ou désignées.

La coordinatrice du GT sur les personnels infirmiers répond que c'est sur la base du volontariat avec cependant quelques adaptations pour affiner les analyses issues du questionnaire.

La secrétaire académique, espère que les acteurs de la communauté éducative vont s'en saisir.

Vote de l'avis sur le cadre des entretiens dans le cadre des GT sur les conditions de travail des personnels infirmiers et de la même façon sur les contractuels.

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

Voté à l'unanimité.

Point 4 - Validation des nouveaux modèles RSST et circuit des fiches

Le conseiller de prévention académique, en préambule, annonce que les 2 CPD sont en formation en métropole.

Il présente le résultat du GT pour 1 RSST valide parmi ceux à destination des personnels et ceux pour les usagers. D'où la nécessité d'uniformisation des fiches ainsi que du protocole de traitement, notamment dans le 1^{er} degré avant de pouvoir le dématérialiser.

L'objectif est de proposer un modèle de fiche RSST 1^{er} et 2nd degré simple et similaire ayant conformité avec les textes réglementaires afin d'éviter les adaptations.

La dissociation a été faite entre celles à destination des personnels et des usagers. Il est impossible de dématérialiser les fiches « usagers »

Il s'en suit la présentation du document à l'aide du vidéoprojecteur. (*Document fourni aux membres*)

Les 2 premières fiches restent dans l'établissement. (Aspect réglementaire)

- La 1^{ere} fiche transmise sera en rapport aux codifications de l'établissement,
- Ensuite les informations seront en rapport au signalant ainsi qu'aux conditions du risque,
- Puis la prise de position du chef de de l'établissement,
- La date de transmission de l'ADP et ses suggestions de prévention éventuelle au chef de service avec sa mesure conservatoire éventuelle si nécessaire prise en conséquence, (Ici IEN)
- La seule obligation minimale doit être prise par le chef de service à contrario du signalant,
- *In fine* c'est le chef de service qui arrête la/les mesure(s) complémentaire(s) ou successive(s) et qui *indique* le niveau de traitement, (École ou collectivité)
- En conclusion, soit le problème est réglé définitivement, soit des améliorations considérées comme significatives ou alors un problème en attente de résolution avec une rubrique qui intègre cette problématique dans le DUERP sous la responsabilité du chef de service.

La FSU s'interroge sur la personne qui a pris en charge la résolution du problème étant donné que l'école n'est pas une personne, ce qui va poser problème dans le schéma de suivi.

Dans le 2nd degré ils est compliqué d'identifier l'ADP.

La chargée de mission SSCT répond qu'en ce qui concerne la 2^{nde} question c'est un moyen de faire connaître l'ADP et l'officialiser dans la fiche.

Le président propose que ce soit l'ADP, l'adjoint gestionnaire ou le chef d'établissement.

Le conseiller de prévention académique précise que le traitement par l'école est fait si on fait remonter un problème organisationnel.

Pour rappel, c'est l'ADP qui à responsabilité de faire vivre ce document, c'est dans ces missions. C'est pour cela qu'il est important de les faire monter en compétences.

Il expose le niveau de traitement des situations. Il y a un personnel ou un usager qui signale sur une fiche RSST, elle sera transmise au chef de service, qui amènera ses préconisations consultables en fonction du risque selon ses compétences pour assurer le suivi.

S'il n'y a pas de positionnement, il y a possibilité d'interpeller le SAP2SCT pour délégation.

Si RPS il y a possibilité de transmettre au personnel élu.

Le chef de service assure la mise en œuvre et le suivi des mesures définies, il y a 3 situations :

- Traitement au sein de l'établissement,
- Traitement par a collectivité,
- Traitement externe.

L'ADP doit s'assurer de la consignation des actions réalisées dans le RSST, il vérifie que le suivi est réalisé afin de connaître les étapes de la démarche.

UNSA s'interroge sur l'identification des représentants du personnel à contacter lorsqu'il est impossible de respecter la procédure ainsi que de l'adresse proposée pour les contacter.

Le conseiller de prévention académique répond que se sont les représentants au niveau de la FS CSA-A car les représentants du personnel au sein de l'établissement peuvent ne pas être informés.

La chargée de mission SSCT précise que pour l'adresse, la problématique réside sur la capacité de stockage des fichiers.

Une adresse fonctionnelle à l'attention des membres de la FS CSA-A va être créée. Une fois que l'application sera définie et active, une réflexion sera menée sur la procédure de stockage. Cela sera discuté en GT.

La FSU revient sur le traitement de la fiche ; contacter la collectivité ne relève pas des attributions du directeur d'école mais de l'inspection.

La FSU poursuit au sujet de la rubrique concernant la clôture de la fiche où n'apparaît pas la réponse apportée à son signalement. Cette information explicite rassurerait le personnel qui a initié le signalement.

La FSU souligne également l'intérêt de s'appuyer sur les procédures en relation avec une application comme le font déjà d'autres académies. Elles proposent un accès simple à l'ensemble des informations et suggère de se rapprocher de la DSI de l'académie de Lille qui semble avoir l'application la plus performante.

Le conseiller de prévention académique répond que le personnel acteur du signalement à accès en permanence à la fiche dans son établissement, ce qui n'est pas le fait à ce jour. La fiche RSST est un document propre à l'Éducation Nationale qui n'est pas transmis aux communes. Seules les demandes d'intervention leur parviennent.

Il confirme que c'est bien l'EN qui définit les mesures et qu'il est important d'uniformiser.

Le directeur d'école réalise une synthèse trimestrielle à chaque conseil d'école.

L'EN fait sa synthèse annuelle qu'il transmet à l'ISST, au SAP2SCT et aux membres de la FS CSA-A.

SGEN – CFDT revient sur le fait qu'il est important de mettre en place ce protocole dans le cadre de la dématérialisation. Il est impossible pour la FS CSA-A d'intervenir sur un bilan de fin d'année car il est trop tard.

Elle énonce que le cadre légal explicite la stratégie de co-construction en matière de politique en santé sécurité au travail.

Le conseiller de prévention académique rétorque qu'il est nécessaire et important que le pourcentage de présence des chefs de service lors de formations à ce sujet soit cohérent si on veut développer notre politique de prévention. À ce jour le taux de présence est de 20%.

SGEN – CFDT rappelle que l'objet des 2 GT était de trouver une solution par la dématérialisation afin que les membres puissent avoir le même niveau d'information pour pouvoir agir (rappelé dans les OSM). Elle demande que cet outil soit mis en place tel qu'il est stipulé dans les textes.

Le président n'y voit aucune objection et propose de se tourner vers celle de Lille.

L'inspectrice santé et sécurité au travail mentionne qu'il est important de s'appuyer sur une application qui soit modifiable en fonction du mode de fonctionnement de l'académie de La Réunion afin de garder son mode de communication propre.

La directrice des fonctions support et de la modernisation administrative signale qu'une demande de modernisation a été faite à la cellule concernée pour la mise en œuvre d'un outil de dématérialisation des fiches RSST. Il y a une réunion de travail prévue le 24 avril 2024 à ce sujet.

La chargée de mission SSCT complète que lors de ce GT, l'académie de Besançon va présenter concrètement leur dématérialisation.

Point 5 - Présentation du compte rendu de visite de l'école R. Barquisseau (Saint Louis)

M. LENFANT expose les raisons et l'historique de cette visite.

En conclusion, les membres de la FS CSA-A proposent d'informer l'ensemble des personnels de l'établissement lors d'une présentation du rapport de visite au sein de l'école, puis envisager un suivi en rapport aux préconisations.

La chargée de mission SSCT informe que le rapport a été transmis à l'EN de circonscription, à ce jour il n'y a pas eu de retour.

La secrétaire académique se félicite de cette initiative mais souhaiterait que ces préconisations soient étendues à l'ensemble des établissements de l'académie qui subissent des problèmes similaires.

La médecin de prévention demande comment elle peut avoir connaissance de l'évolution des situations.

SAIPER-SUD-CGTR signale que cela peut être fait par l'intermédiaire des fiches RSST.

La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines stipule qu'il est nécessaire d'établir une organisation pour mettre en place une alerte, les médecins sont dans l'incapacité de lire toutes les fiches RSST.

Le conseiller de prévention académique précise que la méthodologie de traitement de la fiche RSST fait que ce n'est pas au médecin d'aller rechercher la fiche mais que la fiche arrive au médecin.

La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines présente aux membres Mme Camille AGOSTINI, médecin conseillère technique du recteur qui a pris ses fonctions le 8 mars 2024

Point 6 - point d'avancement sur le dispositif de signalement VDHAS

Point non abordé

Point 7 - Bilan 2022-2023 des maladies professionnelles

Point non abordé

Point 8 - Situations d'établissement

Point non abordé

Point 9 - Questions diverses

Point non abordé

L'ordre du jour n'est pas épuisé, la séance est levée à 13h00 pour être reportée à une date ultérieure.

La présidente
Le recteur de région académique
recteur d'académie

Signé

Pierre François MOURIER

La secrétaire académique

Signé

Chrystel COMBE

Le secrétaire administratif

Signé

Serge KROLIK

(Annexe I)

Déclaration liminaire des membres représentants de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Académique. (FSU - UNSA – RESISTANCE – SGEN CFDT – CFTC)

« 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,

Nous sommes ensemble aujourd'hui pour la deuxième réunion de la Formation Spécialisée de cette année scolaire. Au cœur de l'ordre du jour se trouve le bilan du Programme annuel de prévention. Ce bilan devra permettre l'élaboration d'un nouveau Programme de prévention académique, triennal cette fois, acte central de l'académie en ce qu'il doit infuser toute la politique de santé, de prévention, de protection et d'accompagnement des personnels. Nous tenons à rappeler notre attachement à un PAP cohérent et ambitieux pour une politique de prévention structurée, avec des actions coordonnées, suivies et financées.

Sans minorer le reste du plan, nous souhaitons soulever trois points dans notre propos liminaire.

En premier lieu, nous souhaitons alerter l'assemblée sur le risque bâtiminaire. En effet, dans notre académie, le bâti scolaire est souvent fort dégradé et élèves et personnels travaillent parfois dans des conditions non seulement très inconfortables mais potentiellement dangereuses. Il est urgent que l'académie recrute un « référent bâti scolaire » d'une part et intensifie le dialogue avec les collectivités locales d'autre part.

En second lieu, nous désirons insister sur les Risques psycho-sociaux. Le contexte national et les annonces ministérielles visant à transformer l'école en général et le second degré en particulier, faites encore une fois, rappelons-le, avec la plus grande précipitation, sans concertation et sans cadre réglementaire sont autant de sources de RPS. Cette façon d'avancer à marche forcée, nous la déplorions déjà dans notre déclaration du 31 octobre 2023, mais aussi dans les précédentes. Nous savons que cela génère une forte insécurité de la situation de travail, insécurité que l'INRS a depuis longtemps documentée comme étant un facteur fort d'accroissement des RPS. Au-delà du sigle, cela signifie très concrètement pour les personnels un accroissement de l'épuisement professionnel (des burn-out), des maladies cardiovasculaires, des troubles musculo-squelettiques, de l'anxiété, des dépressions et des suicides.

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

- le contrôle renforcé du travail enseignant et la négation de sa professionnalité via des évaluations standardisées, le recours à des intelligences artificielles ou la labellisation des manuels,
- l'alourdissement programmé de la charge de travail des personnels avec la mise en place des groupes de « niveaux/besoins » en français et en mathématiques accompagnée d'une refonte accélérée des programmes de tout le second degré,
- la déqualification des nouvelles et nouveaux professeur·es par le renoncement à une formation de haut niveau pour mieux formater les nouvelles recrues à un métier toujours plus prescrit,
- le mépris affiché pour les disciplines ne rentrant pas dans les quatre piliers restrictifs si ce n'est inquiétants du nouveau socle annoncé, avec des incertitudes croissantes pesant sur les enseignements artistiques,
- le recours massif aux heures supplémentaires pour mettre en place ladite réforme, rendant pour les personnels de direction, avec les contraintes liées à la multiplication des cours en barrette, la tâche de la préparation de la rentrée des plus acrobatiques tout en faisant peser de lourdes menaces sur les emplois du temps des élèves comme des personnels,
- le recours au Pacte comme solution à tous les problèmes de l'école (problèmes de recrutement, de remplacements, bref, de moyens) ; « solution miracle » qui ne fait qu'aggraver la situation en la compliquant d'injonctions contradictoires impossibles à tenir qui sont sources de tensions au sein des équipes,

- l'imposition de la formation continue en dehors du temps de service et ses incidences sur la vie personnelle des agent-es, et au premier chef celle des femmes. Le ministère de l'Éducation nationale a annoncé que cette année 50 % de la formation continue serait dispensée hors temps de service (mercredis après-midi, soirées, vacances scolaires), l'objectif étant que 100 % de cette dernière soit réalisée selon cette modalité à la rentrée 2024. Nous dénonçons tout d'abord le mépris dont cette mesure est porteuse à l'égard du temps de travail des personnels de l'Éducation nationale en général et des enseignantes et enseignants qui sont particulièrement visé-es et rappelons que, selon les chiffres du ministère lui-même, plus de la moitié d'entre elles et eux travaillent plus de 43 heures hebdomadaires et plus de 34 jours sur les vacances. Nous alertons sur le fait que, outre son aspect vexatoire et populiste, cette mesure - défavorable pour tous les personnels mais encore plus pour les femmes - est en contradiction à la fois avec le Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi avec sa déclinaison académique. C'est inacceptable et cela rompt avec le principe énoncé historiquement dans le code du travail qui stipule que « Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation du poste de travail constitue un temps de travail effectif ». La FS CSA-A demande que la formation continue soit assurée sur le temps de service.

L'ensemble de la profession exprime de grandes inquiétudes, une perplexité sans précédent et un rejet important de ces annonces. Outre la forte mobilisation des collègues, il est à remarquer que les expressions publiques d'organisations professionnelles de personnels de direction ou d'inspection, d'ordinaire rares et peu virulentes à l'égard de leur tutelle, traduisent aujourd'hui le caractère massif de ce rejet.

En dernier lieu, nous désirons revenir sur l'intérêt porté à la prévention des risques et à l'utilisation des outils de prévention dans notre académie. Des difficultés qui perdurent depuis plusieurs années quant à la connaissance et à l'utilisation de ces outils nous ont conduits à créer un groupe de travail visant à les moderniser. Mais ce travail n'a de sens que s'il est porté par l'affirmation forte d'une volonté académique. En effet, à quoi bon créer des outils si ceux qui devraient s'en saisir ne sont pas convaincus de leur bien-fondé et les tiennent même pour inutiles voire préjudiciables.

Nous vous demandons, Monsieur le Recteur, de nous aider à insuffler une culture de la prévention dans notre académie.

Nous vous demandons pour cela de rappeler à l'ensemble des chef.fe.s de service, des IEN et des PERDIR l'importance (et l'obligation légale) de compléter et contresigner les fiches RSST renseignées et de les faire remonter aux services académiques, de réunir les CHS et de nommer des Assistant.es de prévention. Nous aimerions que ce rappel soit fait systématiquement à chaque rentrée.

Nous vous demandons aussi ~~d'intégrer la~~ d'intégrer la prévention à la formation des stagiaires et qu'une information soit faite par le service SAP 2SCT aux néo-titulaires dès le 1er trimestre de l'année scolaire.

Enfin, nous désirons que le travail effectué par la FS CSA-A ait du sens. Nous remercions le SAP 2SCT, la psychologue du travail et les autres acteurs et actrices opérationnel.le.s qui ont accepté de travailler avec nous. Nous remercions également le DRH adjoint et la Chargée de Mission qui nous ont reçus afin d'améliorer le fonctionnement de notre instance. Toutefois des difficultés persistent et nous devons travailler à les résoudre. Nous devons mieux anticiper les réunions afin que les documents de travail nous soient fournis en temps et heure et que nous puissions nous en saisir, que les acteurs et actrices opérationnel.le.s puissent être présent.e.s et que les convocations puissent être envoyées dans un délai raisonnable qui permette à nos chef.fe.s de service d'anticiper nos absences. Les moyens nécessaires au remplacement des membres de la FS CSA-A (et notamment ceux du premier degré) doivent être mobilisés afin qu'ils et elles ne soient plus confronté.e.s au choix cornélien de remplir leurs missions d'enseignant.e ou celles de représentant.e des personnels.

Enfin, nous devons amplifier la communication sur le rôle, la fonction et les missions de la FS CSA-A ; trop de personnels ignorent encore son existence même.

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