

Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Académique de l'académie de La Réunion
Procès-verbal de la séance du 26 septembre 2024

La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration académique (FS CSA-A) s'est réuni le jeudi 26 septembre sous la présidence de Monsieur Erwan Polard, secrétaire général de région académique de La Réunion, au sein de la salle Paty, au rectorat de La Réunion.

Madame Sebbar, assure le secrétariat de séance.

Monsieur Lenfant, représentant de Résistance SAIPER est désigné secrétaire adjoint de séance.

Sont présents à l'ouverture de la séance, les représentants du personnel suivants :

Avec voix délibérative :

Au titre de	En tant que membres titulaires
FSU	COMBE Chrystel
	FERRY-DERRIENNIC Évelyne
UNSA ÉDUCATION	DAUBIGNEY Mauricia
SNALC	LEFEVRE Guillaume
	BAUDIN Pascal
SGEN-CFDT	SELAMBAROM Jonathan
RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR	ANNONIER Eric
CFTC EPR	Boyer Linda

Sans voix délibérative :

Au titre de	En tant que membres suppléants
FSU	ARIBAUD Guillaume
	LAHURE Claudia
UNSA ÉDUCATION	RIVIERE François
	BALBINE Nicolas
SNALC	LACHERY Laurent
SGEN-CFDT	MAILLOT Cécile
RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR	LENFANT Cédric

Participent également à cette séance sans voix délibérative, en tant qu'experts de l'administration :

Jean-Pierre THEROSIET	Chef de la DEPAP
Richard MICARD	Conseiller de Prévention Académique
Sophie BONNECAZE	Conseiller de Prévention Départementale
Nathalie MANOURY	Conseiller de Prévention Départementale
Céline CALMEJANE-GAUZINS	Membre du GAP RPS
Valérie DECOUTY	Membre du GAP RPS

Participent également à cette séance sans voix délibérative, afin d'assister le président, les responsables de l'administration dont les noms suivent :

Maryvonne CLEMENT	Secrétaire Générale Adjointe DRH
Ana EBRO	Infirmière CT
Camille AGOSTINI	Médecin CT
Léa SEBBAR	Chargée de mission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Les suffrages sont exprimés à la majorité des 8 membres présents ayant voix délibérative.

Le président ouvre la séance. L'ordre du jour est le suivant :

<u>Points de l'ordre du jour</u>			<u>Présentation du dossier</u>
Point n°1 :	Présentation du PTAP 2024-2027	POUR VOTE	CM SSCT
Point n°2 :	Bilan des accidents de service / travail 2023-2024	POUR INFORMATION	DEPAP 4
Point n°3 :	Bilan du GAP RPS 2023-2024	POUR INFORMATION	GAP RPS
Point n°4 :	Questions diverses	POUR INFORMATION	M. Le Secrétaire Général

Déclarations liminaires :

Déclaration liminaire intersyndicale FSU – UNSA – SGEN – RESISTANCE et CFTC à retrouver en annexes.

1. Présentation du PTAP 2024-2027

La Chargée de mission SSCT recontextualise le changement du Plan Annuel de Prévention appelé PAP en Plan Triennal Académique de Prévention (PTATP).

La nouveauté est d'essayer de planifier les actions sur trois ans, et d'avoir avant même de lancer les actions, les critères d'évaluation, pour rendre les bilans plus simples à réaliser, et plus explicites pour tout le monde.

Il est ainsi divisé en deux documents tous deux déclinants les OSM 2024. Le premier est plus général alors que le second présente les actions envisagées par les acteurs académiques, avec des critères d'évaluations.

Le Conseiller de Prévention Académique répond à l'avis n°3. Le RSST en cours de dématérialisation avec le concours d'un groupe de travail de la FS CSA-A.

Il rappelle que le DUERP est dématérialisé depuis 2016, mais n'est pas en place, car l'application existante nécessite encore des adaptations spécifiques à l'académie.

Il précise également le contexte du choix de cette application. Il avait déjà alerté le CHSCTA à l'époque sur les différentes problématiques, notamment la nomenclature de répartition des risques professionnels ainsi que l'impossibilité d'ajouter des photos. La crise sanitaire a également eu un impact sur le déploiement du DUERP. Aujourd'hui, en travaillant avec les services de la DSI, des solutions ont été trouvées pour pallier aux différents problèmes. Néanmoins, cette application n'est plus développée par l'académie de Montpellier et sera donc rapidement obsolète.

Par ailleurs, l'application nationale déjà évoquée lors des précédentes FS CSA-A vient d'être abandonnée pour obsolescence du système informatique, il n'y aura pas de solution nationale à court terme.

Concernant le RSST, il rappelle que la dernière version présentée lors de la FS CSA-A du 5 juillet 2024 a été légèrement modifiée suite aux remarques apportées ce jour-là. La formation des AdP aura lieu d'ici

la fin 2024 pour un déploiement du nouveau modèle de RSST à la rentrée de janvier 2025.

Les membres de la FS CSA-A demandent à être destinataires du calendrier prévisionnel de l'élaboration des DUERP de l'académie.

Le Conseiller de Prévention Académique répond qu'il n'est pas possible de transmettre une programmation sur l'année, car le service répond aux sollicitations des établissements.

Les membres de la FS CSA-A demandent pourquoi le RSST n'est pas mentionné dans la partie Protection des agents du PTAP.

Le Conseiller de Prévention Académique répond que cette partie concerne la sûreté et donc le dispositif « fait établissement » car cela nécessite une réponse rapide de la part de la gouvernance académique.

Les membres de la FS CSA-A demandent pourquoi les chefs de service et les AdP ne sont pas mentionnés comme acteurs du dossier sûreté.

Le Conseiller de Prévention Académique répond que cette mission de sûreté ne relève pas des missions de l'AdP.

Le SGEN-CFDT remarque que le RSST n'apparaît nulle part dans le PTAP.

Le Président rappelle que même s'il n'est pas mentionné, c'est un document obligatoire avec lequel les acteurs de prévention sont obligés de travailler.

La FSU remarque la modernisation du RSST mais ne voit pas de formation à l'utilisation de l'outil de prévue.

Par ailleurs, elle rappelle que le RSST est parfois utilisé comme moyen de sanction à l'encontre de certains agents. C'est le cas notamment des AESH ou des AED dont le contrat n'a pas été renouvelé car ils ont fait une fiche RSST. L'utilisation de l'outil est à double tranchant.

Le Conseiller de Prévention Académique ajoute que beaucoup d'agents ont peur d'utiliser cet outil dont on n'a pas encore identifié totalement le parcours avant sa transmission aux services du rectorat. Il doit rester un outil de prévention.

Les membres de la FS CSA-A demandent une formation et une information à destination des personnels concernant l'utilisation de cet outil.

Le Président reconnaît qu'il y a un travail à mener sur la communication autour de l'outil.

Le Conseiller de Prévention Académique rappelle qu'une formation en direction des chefs d'établissement a eu lieu en 2018 avec un taux de présence de 25 %.

L'UNSA propose de former les chefs d'établissement lors d'un séminaire de la sécurité au cours duquel les différents outils pourraient être présentés (y compris DUERP).

Le Président prend note de cette proposition.

Il ajoute que le RSST pourrait être mentionné dans la partie 4.3 du PTAP : la formation doit être déclinée en fonction du public cible : ceux qui remplissent la fiche et ceux qui l'analysent et la traitent.

La Chargée de mission SSCT modifie le PTAP en conséquence.

La FSU rappelle, même si c'est de la compétence de la FS CSA-SA, que le RSST du rectorat n'est pas tenu à jour par le « chef de service » et qu'il semble que le cheminement des fiches ne soit pas clair pour les AdP du rectorat.

Le Président prend note et confirme que la réflexion menée pour les établissements et écoles sera faite pour le rectorat et les services déconcentrés.

En l'absence de remarque, le président soumet au vote le PTAP 2024-2027

Résultats		
Pour	8	
Contre	0	
Abstention	0	
Refus de voter	0	
Adopté à l'unanimité		

2.Bilan des accidents de service / travail 2023-2024

Le chef de la Division des élèves, des personnels accompagnants et des pensions (DEPAP) présente les statistiques en précisant, qu'une mise à jour des dossiers a été effectuée, incluant ceux de 2022 qui étaient manquants. L'équipe travaille actuellement sur les dossiers de 2021 et prévoit de remonter jusqu'à 2014, année par année. L'objectif est d'identifier des tendances, d'obtenir des données utiles à l'analyse, et potentiellement au pilotage des actions.

On observe une augmentation du nombre de dossiers par rapport à l'année précédente. Cependant, leur gestion s'améliore progressivement, bien qu'elle ne soit pas encore au niveau souhaité. Le rythme s'intensifie, avec une hausse du nombre de décisions rendues, qu'elles soient favorables ou non. Cette amélioration est attribuée à une meilleure organisation et à des échanges réguliers, notamment avec le DRH adjoint, pour les cas complexes, ainsi qu'à la collaboration avec le conseil médical pour les dossiers sensibles et urgents.

RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR remercie pour les documents transmis et pour les précisions ajoutées sur certaines situations non imputables au service, permettant ainsi d'orienter le travail vers plus de prévention.

Des questionnements ont été soulevés concernant l'analyse des accidents du travail dans l'Éducation nationale.

RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR demande s'il est possible de croiser plusieurs variables : le type d'événement, la catégorie professionnelle et le genre des agents. L'objectif est de mieux comprendre les causes récurrentes selon les profils, afin de mieux cibler les actions de prévention. Les professeurs des écoles (PE), semblent particulièrement concernés : bien qu'ils représentent environ 29 % de l'effectif académique, ils sont à l'origine de 49 % des accidents et de 39 % des jours d'arrêt. Cela interroge sur leur exposition particulière à certains types d'événements. De même, les femmes apparaissent surreprésentées dans les accidents du travail, mais il reste à savoir si cela est dû à leur forte proportion dans les effectifs ou à une vulnérabilité accrue.

Certains éléments issus du Rapport Social Unique (RSU) permettent d'apporter un éclairage, mais il manque des outils permettant de croiser précisément les données. Faute de tableaux adaptés, il est difficile d'établir des corrélations solides.

Un point d'attention particulier a été soulevé concernant les violences, discriminations, harcèlement sexuel et sexiste (VDHAS).

Le chef de la DEPAP répond que ces événements sont souvent mal identifiés ou répartis dans plusieurs catégories (agressions verbales, physiques, etc.), ce qui nuit à la lisibilité des statistiques. Il propose de travailler à l'harmonisation des typologies et des méthodes de traitement des dossiers.

Par ailleurs, certaines données sont classées sous la mention « autre », faute de pouvoir être correctement qualifiées. On y retrouve des cas aussi variés que des piqûres d'insectes ou des traumatismes liés à des comportements violents, mais difficilement identifiables avec les outils actuels. Cela montre les limites des applications informatiques actuelles et la nécessité d'un travail qualitatif sur la catégorisation.

La FSU rappelle l'importance de lier les données déclaratives issues de questionnaires, notamment sur les risques psychosociaux, à des données objectives comme les arrêts de travail ou les déclarations d'accident. Ce croisement permettrait une lecture plus fine des conditions de travail, notamment pour certaines professions comme les infirmières scolaires.

Le chef de la DEPAP répond que de nombreux accidents déclarés (ex. : tensions entre collègues, stress lié à un changement d'emploi du temps, piqûres de guêpes) ne rentrent dans aucune catégorie prédéfinie dans les applications actuelles. Les situations de violence, bien qu'importantes, ne sont pas toujours considérées comme des agressions caractérisées, ce qui complique leur traitement statistique. Par ailleurs, l'ajout d'un champ en texte libre dans les formulaires de déclaration poserait un problème d'harmonisation : chaque gestionnaire pourrait formuler différemment une même situation, rendant l'exploitation statistique difficile (histogrammes trop détaillés et illisibles).

Ce type de situation concerne plus d'une centaine de dossiers, ce qui montre qu'il est pertinent de mieux structurer et croiser ces données pour en tirer des enseignements utiles.

Le chef de la DEPAP rappelle que toutes les déclarations sont instruites, qu'elles soient ou non reconnues comme accidents de service par la suite. Les analyses portent donc sur l'ensemble des dossiers enregistrés.

Une attention particulière est portée sur les données genrées, qui montrent des écarts significatifs et soulèvent des questions importantes, notamment sur la surreprésentation des femmes dans certains types d'accidents.

L'analyse des déclarations d'accidents de service fait apparaître des écarts significatifs selon le genre. Sur la période étudiée (17 août 2023 au 17 août 2024), on observe 334 accidents chez les femmes contre 120 chez les hommes. Même en supposant une répartition trois fois plus importante de femmes dans l'Éducation nationale, certaines données interpellent, comme les agressions physiques : 2 cas chez les hommes contre 26 chez les femmes. Ce qui dépasse le simple ratio démographique.

En croisant les données avec le nombre de jours d'arrêt, on constate que les hommes, bien que moins nombreux à déclarer des accidents, enregistrent en moyenne des arrêts plus longs, souvent dus à des accidents de la route. Cela déséquilibre les moyennes et invite à adapter les stratégies de prévention selon les profils.

C'est pour cela que la DEPAP croise plusieurs sources de données (genre, nature de l'accident, durée, service concerné) pour affiner les actions de prévention. Certaines données ne sont pas encore exploitables automatiquement, comme la distinction entre agressions internes et externes, ou les cas de rechute. L'application actuelle ne permet pas tous les croisements, mais il est proposé d'enrichir l'analyse avec les services RH, le service de santé au travail, et la médecine préventive.

Outre les jours d'arrêt cumulés (9 354 jours sur l'année), les accidents ont un coût financier pour l'administration : soins, expertises, traitements de longue durée, etc. Ce coût devrait être intégré dans les futurs bilans. Il a également été noté que les soins liés à des accidents antérieurs continuent d'alourdir les charges.

Le chef de la DEPAP souhaite travailler en transversalité avec les différents services afin de mieux cibler les actions, tout en veillant à ne pas surcharger les collègues.

RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR réitère sa question relative à l'augmentation du nombre de dossiers.

Le chef de la DEPAP répond qu'il y a une hausse considérable, simplement car le service en reçoit davantage qu'auparavant. Il arrive également parfois que trop de dossiers arrivent au bureau des accidents de service, alors qu'ils ne relèvent pas vraiment de ce cadre.

La FSU rappelle que, comme cela a été longuement discuté en commission de réforme et en conseil médical, il a été constaté que de nombreux dossiers sont refusés, alors même que la situation n'a pas été correctement traitée. Cela conduit à des accidents qui ne sont pas reconnus comme imputables, engendrant ainsi une frustration et une souffrance supplémentaires pour l'agent.

3. Bilan du GAP RPS 2023-2024

Les membres du GAP RPS présentent le bilan en rappelant la période de référence pour l'année en cours court de mai 2023 à juin 2024. L'objectif est de travailler selon l'année scolaire traditionnelle, mais jusqu'à présent, la période de référence a été de 12 mois.

En termes de bilan, 42 entretiens ont été réalisés, dont 37 avec des agents titulaires et 5 avec des agents contractuels. Il y a une certaine stabilité par rapport à l'année précédente, bien que les délais pour proposer des rendez-vous aient augmenté en raison de la complexité d'organiser les créneaux de disponibilité des personnels. Cela a également entraîné des demandes de report.

Le bilan montre que la majorité des demandes concerne des problématiques liées aux rapports sociaux, bien qu'une tendance vers des demandes liées à des exigences émotionnelles et à des situations de violence (externes et internes) soit observée.

Un nombre important de personnels est actuellement en situation d'absence (arrêts de travail, CLM), ce qui pourrait expliquer une dégradation de leur état de santé et des démarches tardives. Les attentes des agents sont majoritairement axées sur l'écoute, suivie de la mise en place de visites institutionnelles et de possibilités de mobilité.

Concernant les préconisations, la majorité des recommandations visent à renforcer et rassurer les individus, suivies par des régulations institutionnelles, psychologiques et RH. Une mention spéciale a été faite concernant les agents bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travail handicapé,

bien que ce ne soit pas toujours lié à la situation de souffrance. Enfin, un pic des dossiers d'accidents de travail a été observé entre 2023 et 2024.

Concernant la composition du groupe, un nouveau recrutement de trois personnes selon le même mode de recrutement qu'auparavant est prévu pour renforcer l'équipe, dès 2025. Le groupe est passé de quatre à douze membres en 3 ans. Ils ne sont plus que neuf cette année. Un cycle de formation de trois jours couvrant des thématiques spécifiques a eu lieu. Les écoutants du dispositif VDHAS suivront également une formation adaptée, avec un focus sur les aspects juridiques du VDHAS et la posture d'écoutant.

Les membres du GAP RPS énoncent des préconisations concernant les impacts des violences, notamment les violences externes, qui ont augmenté. Une des préconisations majeures est la formation des encadrants sur l'impact des violences sur la santé des personnels.

Concernant les violences externes, venant des usagers comme les parents ou les élèves, elles nécessitent une prise en charge d'urgence, notamment un protocole pour un accompagnement juridique et médico-psychologique rapide, incluant les témoins. Bien qu'il existe déjà des dispositifs comme les cellules ERIC et CASA, un plan de protection des agents de la fonction publique, lancé en septembre 2023, pourrait servir de base de travail pour cette prise en charge.

La FSU constate qu'actuellement, plus d'un quart des personnes reçues, a fait une déclaration d'accident. Cela pourrait être lié à l'augmentation des déclarations d'accidents mentionnée par la DEPAP bien que cela reste à confirmer. De plus, au fil des années, un changement notable a été observé concernant les attentes des personnes, avec un besoin croissant de visibilité.

La FSU interroge sur les modalités du recrutement.

Les membres du GAP RPS expliquent que le recrutement se fera selon un processus similaire à celui des années précédentes, parmi les personnels qui ont fait part d'un intérêt pour les problématiques traitées. La formation quant à elle sera dispensée sur trois jours et inclura des thématiques spécifiques. Elle sera ouverte à tous les agents concernés, y compris ceux impliqués dans le traitement des VDHAS, avec une formation distincte pour les écoutants sur la posture d'écoute et les aspects juridiques.

RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR rappelle que le GAP RPS a été créé à la demande du CHSCT en 2013, et demande s'il ne faudrait pas redéployer toutes ces compétences du dispositif VDHAS au sein du GAP RPS. Selon **RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR** il y a beaucoup de dispositifs, sauf que ce sont les mêmes personnes qui portent souvent d'autres casquettes. **RÉSISTANCE SAIPER-SUD-CGTR** se demande s'il est pertinent de garder le GAP RPS.

Les membres du GAP RPS répondent que les collègues ne viennent pas y chercher la même chose, et d'ailleurs, ce ne sont pas les mêmes personnes qui interviennent dans les VDHAS et au sein du GAP RPS. Les écoutants du dispositif VDHAS ont un rôle bien spécifique : ils se concentrent sur l'écoute, la retranscription fidèle des propos recueillis, ainsi qu'un premier cadrage et une orientation initiale. Le **GAP RPS** n'est pas là pour préparer le travail de la cellule de traitement des VDHAS, qui va analyser, demander des enquêtes supplémentaires, traiter la situation, faire des préconisations à l'autorité hiérarchique. Le GAP RPS permet à l'intéressé de retrouver une certaine capacité à gérer sa situation, et à agir. Ce n'est pas le traitement de la situation.



La Secrétaire Générale Adjointe DRH rappelle qu'il existe dans l'académie des outils complémentaires, mais ils ne doivent en aucun cas se substituer aux dispositifs réglementaires qui doivent être mis en place. Ce qui est actuellement en question, c'est la difficulté à mettre en œuvre le dispositif VDHAS alors même qu'il s'agit d'un outil réglementaire indispensable. Le GAP-RPS, quant à lui, vient en complément de cette action.

L'ordre du jour étant épuisé, **le président** remercie les membres et clôture la séance à 15h03.

Fait à Saint-Denis le,

Le président
Le secrétaire général de région
académique

Signé
Erwan POLARD

La secrétaire
Signé
Léa SEBBAR

La secrétaire académique
Signé
Chrystel COMBE

DECLARATION LIMINAIRE A LA FS CSA-A
FSU – UNSA – SGEN – RESISTANCE et CFTC
du 26 septembre 2024

Monsieur le Secrétaire Général,
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,

Dans un contexte politique inédit, un nouveau gouvernement a enfin été nommé. Pour l'Éducation Nationale, nous constatons, une fois de plus, la déconnexion entre la nouvelle ministre et son portefeuille ministériel. Au-delà de la méconnaissance des dossiers, nous, représentants à la FS CSA-A, craignons une poursuite dans les réformes nuisibles aux conditions de travail de l'ensemble des personnels. “ Chocs des savoirs ”, réforme de la terminale PRO et évaluations nationales pour tous les niveaux en élémentaire ont rythmé le travail quotidien des personnels d'éducation, sans concertation et sans répondre aux difficultés réelles vécues. Les conditions de travail de toutes et tous ne sont toujours pas une priorité gouvernementale. La baisse de budget annoncée fait craindre que les moyens d'action pour mettre en place une politique de prévention efficace et ambitieuse ne soient toujours pas au rendez-vous.

Dans notre académie, nous constatons encore et toujours que le travail des représentants syndicaux, en FS CSA-A, dans les écoles, établissements et services est entravé tant par les difficultés matérielles que par le manque de ressources humaines pour assurer les missions de prévention et pour faire vivre la démocratie sociale au sein de l'Institution scolaire publique. Nous redemandons donc des actes concrets et des moyens pour répondre aux nombreuses situations problématiques d'établissements qui perdurent, quand elles ne s'aggravent pas.

Au cœur de l'ordre du jour de notre réunion d'aujourd'hui, se trouve le Programme académique de prévention, 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.

Les travaux de réhabilitation des établissements scolaires sont sans contestation une nécessité. De tous temps, ils ont généré de nombreux problèmes touchant à la santé et la sécurité des personnes travaillant sur ces sites. Des améliorations dans l'anticipation des risques liés ont été constatées mais ne concernent pas tous les types de travaux ou toutes les collectivités. Il semble nécessaire de refaire un point sur ce sujet.

Dernier problème grave en date, 2 accidents de service successifs liés à un risque chimique se sont produits suite à la réfection de toits d'un lycée par goudronnage à chaud pour une enseignante déjà victime d'un accident chimique dans ce même établissement en 2020. Elle se félicite de la prise en charge qui a été faite cette année par rapport à l'accident précédent qui a fait l'objet d'une enquête du CHSCTA. Pour autant, cet accident montre que le risque chimique a, au mieux, été sous-évalué, au pire, ignoré. À la rentrée, le service SAP2SCT a fait une sensibilisation aux risques en présentant une courte vidéo expliquant la dangerosité d'une bouteille de gaz sur un toit... actuellement, il y en a 12 sur le toit du lycée ! Les émanations ont lieu dans la journée pendant les heures de cours.

Heureusement, selon nos informations, à ce jour, une seule collègue a été touchée. Nous demandons que soient vérifiés et actualisés les cahiers des charges des entreprises concernant la sécurisation des travaux en site occupé.

C'est pourquoi la décision de porter une attention soutenue aux risques liés au bâti scolaire nous paraît totalement justifiée au regard de l'état de celui-ci dans notre académie. Nous en profitons pour saluer l'arrivée et souhaiter la bienvenue à notre nouvelle référente « bâti ». Sa tâche sera conséquente.

Les risques psychosociaux sont aussi listés parmi les risques qui méritent une attention particulière. Toutefois, l'absence de précisions quant aux actions envisagées pour prévenir ce risque nous interroge. La nette augmentation des accidents de service et leur typologie montrent pourtant que les agressions verbales, physiques et autres RPS représentent presque un quart des accidents de service et que les agressions verbales sont l'évènement qui génère le plus de jours d'arrêt de travail.

Ces données nous montrent aussi l'urgence à développer une réelle prise en charge des VDHAS qui va au-delà du signalement. L'académie doit former l'ensemble des personnels pour prévenir ces actes et mieux accompagner les victimes lorsqu'ils adviennent.

Nous vous avons régulièrement alerté M. Le Recteur et Mme La DRH sur la souffrance et les difficultés de personnels du LP Léon de Lepervanche et du collège Le Toullec. Nous remercions donc M. Le Recteur d'avoir diligenté des enquêtes administratives dans ces 2 établissements. Nous espérons que cela permettra d'y ramener de la sérénité et de rétablir des conditions de travail convenables pour tous les personnels. Nous espérons plus largement que ces enquêtes permettront de formuler des préconisations sur le fonctionnement des établissements qui bénéficieront à l'ensemble de l'académie.

Pour autant, nous ne devons pas attendre ces préconisations, et il est urgent de prendre en charge les autres situations d'établissements et notamment celles qui perdurent et celles qui concernent nos collègues les plus fragiles car précaires (nous pensons par exemple ici aux collèges Plateau Goyaves et Marcel Goulette).

Dans une période où revient dans les débats le marronnier des arrêts maladie non justifiés et trop nombreux, il est requis de se poser la question de ce qui amène un personnel à être en arrêt de travail. La maladie bien sûr mais aussi fréquemment les RPS liés à des situations de stress professionnel. La gestion des situations d'incidents avec les élèves met trop souvent l'adulte en position de culpabilité sans droit de défense faisant perdre à nombre d'entre eux la confiance dans l'institution et dans leur relation au reste de la communauté éducative. Ces faits entraînent des états dépressifs ou post traumatiques qui auraient pu et dû être évités par une approche de réelle écoute. Il est urgent de faire un bilan de ces situations et de mettre en place des protocoles et formation pour éviter leur multiplication.

La semaine dernière, les personnels du Lycée Nelson Mandela se sont réunis en AG car ils sont excédés des difficultés de fonctionnement au quotidien qu'ils rencontrent avec la gestion de l'établissement. Ils ont déjà interpellé la direction de l'établissement lors de la précédente année scolaire, mais les problèmes n'ont pas disparu voire se sont aggravés les laissant démunis dans leur pratique.

Le logiciel OPAL est peut-être l'élément aggravant mais ne peut être responsable de tous les maux et il serait souhaitable que l'accompagnement des personnels en difficulté soient mieux pris en compte et géré car ces situations impactent toute la communauté éducative.

Nous ne sous-estimons pas pour autant les difficultés que pose cet outil de gestion qui alourdit la charge de travail des gestionnaires et ralentit la marche des établissements, mettant en péril le fonctionnement des cours et nombre de projets pédagogiques

Les infirmières de l'éducation nationale poursuivent leurs alertes concernant le logiciel LIEN. Les difficultés d'utilisation et l'insécurité professionnelle qu'entraîne cette application ne fait qu'accroître la charge mentale et la souffrance au travail des infirmières. L'expertise des infirmières doit être entendue. Cette application dite "moderne" et censée faciliter le travail doit pouvoir répondre aux attentes des infirmières de l'Éducation nationale afin d'optimiser la prise en charge des élèves.

Enfin, si nous nous réjouissons que notre académie, avance enfin sur le chemin de la dématérialisation des outils de prévention (DUER, RSST,...), nous nous interrogeons sur le choix du logiciel. En effet, le choix du logiciel SAMI, développé par une entreprise privée, pose la question de la mutualisation des moyens et des solutions prises par d'autres académies. Dans une période où l'Éducation Nationale continue de voir son budget compressé et réduit, il aurait été bon de tirer un bilan des ratés passés sur cette question de développement d'outils numériques de gestion. Attachés aux services publics et à sa capacité à créer des outils communs à la portée de toutes et tous, nous demandons, tant au niveau académique que national, que des moyens soient alloués pour ne plus avoir à dépendre de solutions extérieures qui finissent par s'avérer plus coûteuses que lorsqu'elles sont développées en interne.

Nous comptons sur M. Le Recteur pour impulser une réelle politique de prévention des risques dans notre académie. Et nous entendons jouer notre rôle pour participer pleinement à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'ensemble des personnels de l'académie.