



## COMPTE-RENDU

# COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE

Rédacteurs : Georges CAMALON (Secrétaire administratif du CHSCTA), Guillaume LEMERCIER (Chargé de mission CHSCTA), Mylène GORAIAH (Secrétaire administrative du CHSCTA)

La réunion du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Académique (CHSCTA) se déroule sous la présidence de Mme Chantal MANÈS-BONNISSEAU, rectrice de l'académie de La Réunion.

### Participent à la réunion :

#### **À titre des représentants de l'administration :**

Mme Maryvonne CLÉMENT, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines  
M. Guillaume LEMERCIER, chargé de mission CHSCTA

#### **À titre des représentants du personnel :**

*Pour La Fédération syndicale unitaire (FSU) :*

Mme Chrystel COMBE, en qualité de titulaire

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

M. Nicolas BALBINE, en qualité de titulaire

M. Julien LEBON, en qualité de titulaire

*Pour la RÉSISTANCE CGTR SAIPER :*

M. Cédric LENFANT, en qualité de titulaire

*Pour la FNEC FP FO :*

Aucun représentant

*Pour le SNALC SNE SPLEN-SUP :*

Aucun représentant

#### **À titre d'acteurs opérationnels :**

M. Christian ECOLIVET, inspecteur santé sécurité au travail

Mme Nelly MINATCHY, conseillère de prévention départementale

Mme Françoise PENENT, conseillère technique sociale

M. Éric COULEAU, conseiller technique établissements et vie scolaire

#### **En outre, assiste à la réunion :**

M. Georges CAMALON, secrétaire administratif du CHSCTA



Secrétaire de séance :

M. Julien LEBON, UNSA ÉDUCATION

### **Ouverture de séance**

La présidente accueille les participants à 14h00. Le quorum est atteint et la séance est déclarée ouverte.

---

Lieu : LPO Georges Brassens

Date : 7 juillet 2021

### **Ordre du jour**

Point 1 - Approbation des PV du CHSCTA des 4 mars, 31 mars et 27 avril 2021

Point 2 - Bilan climat scolaire

Point 3 - Bilan du GAP RPS

Point 4 - Bilan des accidents de service 2020

Point 5 - Santé des personnels dans le cadre de la problématique chauve-souris au LP Patu de Rosemont

Point 6 - Prévention du risque chimique : point d'étape

Point 7 - Suivi des situations de tension dans des EPLE

Point 8 - Suivi des actions de prévention au LP Vue-Belle suite au rapport d'enquête CHSCTA

Point 9 - Présentation du projet de médiation interne

Point 10 - Questions diverses

### **Déclaration liminaire des membres représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Les membres représentants du personnel soulignent les difficultés exceptionnelles rencontrées cette année par les agents dans un contexte sanitaire inédit. Les adaptations incessantes et la surcharge de travail ont fait apparaître de nouvelles tensions internes et externes, comme le montrent les données de l'application « Faits établissement ».

Une gestion improvisée des examens a amplifié ces difficultés : convocations tardives et absence de grille d'évaluation officielle pour le grand oral ; choix incompréhensible de la meilleure note en philosophie ; dysfonctionnement du logiciel d'aide à la correction et à la notation Santorin ; oral de rattrapage de circonstance pour les BTS ; menace sur le caractère national du baccalauréat avec l'introduction des 40 % de contrôle continu.

La gestion des ressources humaines a été loin de pouvoir rétablir la confiance : opacité des règles d'affectation pour le mouvement, politique inclusive sans moyen, dégradation de la formation initiale et continue, disparition des enseignants spécialisés.

Le nombre croissant de saisines du CHSCTA et du GAP RPS témoigne de ce mal-être des agents. Les membres représentants du personnel en appellent à une intervention de remédiation et de prévention dès les premiers signes de tension, surtout lorsqu'elles impliquent la hiérarchie.

Ils se disent inquiets de l'impossibilité de recruter des médecins du travail et de l'absence de nouveaux moyens pour la rentrée 2021.

La **présidente** partage avec les membres représentants du personnel le constat d'une année éprouvante pour tous. Elle rend hommage à la capacité d'adaptation et de résilience des parents et des personnels qui ont permis de garder les écoles et établissements ouverts afin que les élèves bénéficient de l'éducation et de l'enseignement auxquels ils ont droit.



Elle ne nie pas les difficultés inédites rencontrées par les agents dans l'exercice de leurs missions mais elle réaffirme que l'académie n'a jamais cessé d'être engagée aux côtés de ses représentants, à veiller à la protection de leur santé et sécurité ainsi qu'à la promotion de leur bien-être au travail.

Elle déplore que l'expression médiatique de ces difficultés sur la scène publique ne rende pas justice à ce travail commun et serein visant à rétablir chacun dans son droit et son bien-être.

### **Point 1 - Approbation des PV du CHSCTA des 4 mars, 31 mars et 27 avril 2021**

Les PV du CHSCTA des 4 mars, 31 mars et 27 avril 2021 sont adoptés à l'unanimité.

Résultat du vote : Pour : 4 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

### **Point 2 - Bilan climat scolaire**

**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** communique les informations du bilan des signalements issus de l'application « Faits établissement » au 6 juillet 2021 :

- Dans le 1<sup>er</sup> degré, 168 faits déclarés dans l'application se répartissant de la façon suivante : 99 atteintes aux personnes, 49 atteintes à la sécurité, au climat de l'établissement, 10 atteintes aux biens et 10 atteintes aux valeurs de la République ;

- Dans le 2<sup>nd</sup> degré, les chiffres sont similaires avec 158 faits déclarés dans l'application : 97 atteintes aux personnes, 41 atteintes à la sécurité, au climat de l'établissement, 11 atteintes aux biens et 9 atteintes aux valeurs de la République.

La principale différence entre le 1<sup>er</sup> degré et le 2<sup>nd</sup> degré concernant les atteintes aux personnes est que, dans le 1<sup>er</sup> degré, les auteurs sont majoritairement les familles des élèves ou des personnes extérieures, alors que dans le 2<sup>nd</sup> degré, les auteurs sont majoritairement des élèves.

L'application « Faits établissement » monte progressivement en puissance grâce à la prise de conscience collective de l'intérêt des signalements et des remontées d'informations.

L'objectif est que « Faits établissement » devienne d'ici 2 à 3 ans, l'outil académique incontournable qui permette de traiter les phénomènes de violence.

**La présidente** précise qu'en début d'année scolaire, l'importance des déclarations dans l'application « Faits établissement » a été rappelée aux chefs de service.

**La secrétaire académique du CHSCTA** demande si la culture du « pas de vague » est en train de disparaître.

**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** souligne l'importance de la transparence et de la manière dont les événements sont gérés. Une campagne de prévention du harcèlement, l'an prochain, devrait favoriser encore davantage l'utilisation de l'application « Faits établissement ».

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** demande à qui incombe la responsabilité de remplir l'application « Faits établissement » en particulier dans le 1<sup>er</sup> degré où le chef de service est l'inspecteur de circonscription.

**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** rappelle que dans le 1<sup>er</sup> degré l'application est renseignée par la direction de l'école et par le chef d'établissement dans le 2<sup>nd</sup> degré.

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** souhaite que soit précisé le niveau de gravité à partir duquel un événement est remonté dans l'application « Faits établissement ». Il demande si la tentative de suicide d'une enseignante en décembre 2020 a fait l'objet d'une déclaration dans l'application.

**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** répond que les tentatives de suicide sont des incidents graves qui sont communiqués directement et plus rapidement au cabinet de la rectrice sans attendre de passer par l'application qui est renseignée dans un deuxième temps.

Par ailleurs, il précise que l'application « Faits établissement » dispose de trois niveaux de gravité qui correspondent à différents niveaux de remontée et notamment une remontée au niveau national pour le niveau 3 concernant les faits les plus graves.

**L'UNSA EDUCATION** souhaite savoir les suites qui sont données aux bilans statistiques issus de l'application « Faits établissement ».



**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** précise que « Faits établissement » est un dispositif qui permet, d'une part, d'analyser la situation dans les établissements et les écoles et, d'autre part, d'actionner différents outils en fonction du type d'atteintes signalées, comme la mobilisation de l'équipe valeurs de la République ou celle de l'équipe mobile de sécurité, après évaluation de la situation avec le chef d'établissement et validation de la rectrice.

**L'UNSA EDUCATION** souligne les difficultés de plus en plus souvent rencontrées dans la relation entre les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et les familles.

**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** reconnaît que la problématique du 1<sup>er</sup> degré est liée à la proximité directe entre les familles et les établissements scolaires. Il mentionne la convention Justice-Education nationale et rappelle que pour les faits les plus graves, des réponses pénales peuvent être apportées. A ce sujet, il ajoute que les procureurs se sont engagés à suivre toute situation impliquant des circonstances aggravantes comme celle de s'en prendre à une personne chargée de mission du service public. Il souligne, par ailleurs, l'existence d'outils de suivi en précisant qu'à chaque dépôt de plainte, sur une situation de violence inacceptable, des condamnations ont été prononcées.

**La présidente** indique que dans ses différentes interventions publiques, elle rappelle régulièrement que l'école respecte aussi bien les élèves que les professeurs. Elle explique que cette année, les parents ont été particulièrement angoissés à cause de la crise sanitaire et ont eu le sentiment de ne pas avoir accès à l'école. Elle met l'accent sur l'importance du dialogue et de l'accompagnement de l'ensemble des acteurs pour que l'école soit préservée.

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** demande s'il est possible d'évaluer le nombre d'événements qui auraient relevé de l'application « Faits établissement » et qui n'ont pas été saisis.

**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** répond que « Faits établissement » a pour vocation de recenser l'ensemble des événements et qu'il n'est donc pas possible de connaître de manière exhaustive ceux qui n'ont pas été remontés via l'application. La particularité de cette année reste les événements liés à la situation sanitaire et les inquiétudes des familles qui ont pu donner lieu à de l'agressivité et des violences verbales envers les personnels.

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** demande combien d'événements remontés dans l'application « Faits établissement » ont fait l'objet d'un signalement au procureur de la République.

**Le conseiller technique établissements et vie scolaire** répond que cette information n'est pas recensée dans l'application et que pour en être informé il serait nécessaire de se rapprocher des services du procureur.

### **Point 3 - Bilan du GAP RPS**

**La présidente** annonce que le bilan annuel du Groupe académique de prévention des risques psychosociaux est reporté à la prochaine réunion du CHSCTA.

**Le chargé de mission CHSCTA** précise que la forte mobilisation des membres du GAP RPS, en effectif réduit, ne leur a pas permis de finaliser leur bilan car, en cette fin d'année scolaire, ils ont priorisé leur action auprès des personnels.

**Avis n°1 : Suite aux remontées du GAP RPS, les membres du CHSCTA demandent :**

- le recrutement de nouveaux membres afin d'être en mesure de répondre aux sollicitations en nombre croissant ;
- un large appel à candidatures ouvert à tous les corps ;
- la mise à disposition des moyens nécessaires (remboursement des frais de déplacement, ASA avec remplacement) ;
- la formation des membres du GAP RPS ;
- l'invitation systématique du GAP RPS aux réunions du CHSCTA.

L'avis n°1 du CHSCTA est soumis au vote.

Résultat : Pour : 4 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.



La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines précise que le groupe initialement constitué de 8 membres n'en compte plus que 5. Une réflexion est en cours autour des modalités de recrutement de nouveaux membres qui pourraient prendre la forme d'une formation-recrutement.

#### **Point 4 - Bilan des accidents de service 2020**

Le chargé de mission CHSCTA rappelle que le bilan des accidents de service 2020 qui a été remis aux membres du CHSCTA a fait l'objet d'un groupe de travail préalable.

La secrétaire académique du CHSCTA demande si l'ensemble des accidents de service de 2020 et ceux des années antérieures ont été intégralement saisis dans l'application ANAGRAM.

Le chargé de mission CHSCTA répond que les accidents de service déclarés en 2020 ont tous été saisis dans l'application dédiée mais, qu'en revanche, ceux des années antérieures sont saisis progressivement en fonction de l'avancement du traitement des dossiers.

La RÉSISTANCE CGTR SAIPER suggère de recourir à du personnel contractuel supplémentaire pour résorber le retard dans le traitement et la saisie des dossiers d'accidents de service.

La présidente indique que c'est une solution qui pourrait être envisagée en fonction du retard dans le traitement des dossiers.

La secrétaire académique du CHSCTA fait remarquer que 149 accidents déclarés en 2020 n'avaient toujours pas été reconnus imputables au service en fin d'année 2020. Par ailleurs, elle ajoute qu'on ignore le nombre d'accidents déclarés les années antérieures pour lesquels une décision d'imputabilité serait encore en attente.

La RÉSISTANCE CGTR SAIPER signale que les collègues ne disposent toujours pas d'accusé de réception de leur dossier envoyé sur la messagerie dédiée.

La secrétaire académique du CHSCTA rappelle l'importance pour les collègues de connaître les pièces manquantes à leur dossier. Elle précise que le service gestionnaire ne fait pas de retour systématique auprès des personnels concernés afin de leur indiquer la prise en charge de leur dossier et le cas échéant les pièces complémentaires qui doivent être fournies.

Le chargé de mission CHSCTA indique que ces difficultés rencontrées ont été remontées à la cheffe de division en charge de la DEPAP4. Un nouveau point sera effectué avec le nouveau chef de division qui prendra ses fonctions en septembre prochain.

La présidente précise que l'amélioration du traitement et de suivi des demandes des agents dans le domaine des ressources humaines fait partie des objectifs de la directrice des ressources humaines.

#### **Point 5 - Santé des personnels dans le cadre de la problématique chauve-souris au LP Patu de Rosemont**

Le chargé de mission CHSCTA présente quelques éléments d'informations, fournis par le médecin conseiller technique de la rectrice, concernant le suivi des agents du lycée professionnel Patu de Rosemont dans le cadre de la problématique des chauves-souris. Il s'avère que la crise sanitaire n'a pas permis de recevoir l'ensemble des personnels repérés comme potentiellement exposés aux déjections de chauve-souris. Sur les 9 agents reçus par le médecin du travail, 5 présentaient des signes physiques en lien avec leur exposition aux déjections de chauve-souris présentes dans les ateliers.

La secrétaire académique du CHSCTA rappelle qu'une enquête CHSCTA avait été votée mais n'a pas été menée, jusqu'à présent, notamment en raison de l'amélioration de la situation sanitaire dans les locaux.

L'inspecteur santé et sécurité au travail confirme que, lors de sa visite de l'établissement, à la fin du mois de janvier 2020, la problématique des déjections de chauve-souris avait disparu des ateliers, que les travaux nécessaires avaient été effectués et que le taux d'empoussièrement était revenu à un niveau normal.

L'UNSA EDUCATION propose qu'une note soit adressée à l'ensemble des établissements scolaires afin d'attirer leur attention sur les risques liés à la présence de chauves-souris.

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que les chauves-souris présentes à La Réunion sont des espèces protégées par l'Arrêté du 17 février 1989. Il précise que la seule mesure de prévention de ce risque sanitaire, lié à la présence de chauve-souris, consiste à les attirer dans des nichoirs situés à l'extérieur des bâtiments.



La **présidente** souhaite qu'une note soit envoyée aux établissements en collaboration avec le médecin conseiller technique.

La **secrétaire académique du CHSCTA** demande que les personnels ayant présenté des signes physiques, lors des visites médicales, puissent bénéficier d'un suivi par la médecine de prévention.

La **secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** répond que le médecin conseiller technique sera sollicité sur cette question.

La **RÉSISTANCE CGTR SAIPER** fait remarquer que d'autres types de déjection peuvent également nuire à la santé des personnels comme celles de pigeons.

La **présidente** propose d'élargir la note envoyée aux établissements à l'ensemble des risques liés à la présence d'animaux, avec les éléments de repérage et les actions qui peuvent être menées.

#### **Point 6 - Prévention du risque chimique : point d'étape**

Le **chargé de mission CHSCTA** indique que plus de 68 % d'établissements ont été visités et qu'un point a été effectué avec le chargé de mission risques chimiques. Il ajoute qu'il resterait une trentaine d'établissements à visiter l'an prochain avec pour objectif l'exploitation de l'ensemble des données recueillies sur le terrain.

La **secrétaire académique du CHSCTA** déclare disposer des informations sur le nombre d'établissements visités mais pas sur ce qu'il en est résulté.

L'**inspecteur santé et sécurité au travail** explique qu'un travail doit être réalisé en collaboration avec le chargé de mission CHSCTA, à l'issue de ces visites, pour pouvoir déterminer les quantités de produits impossibles à éliminer. Il précise que le gros souci à La Réunion est l'éloignement avec l'Hexagone et que le transfert de ces produits nécessite les voies maritimes qui restent soumises à des restrictions.

La **secrétaire académique du CHSCTA** demande si le lycée Stella fait partie des établissements visités.

Le **chargé de mission CHSCTA** répond par l'affirmative et atteste que l'établissement a été visité pendant 2 journées en septembre 2019.

La **secrétaire académique du CHSCTA** demande s'il a été constaté quelque chose de particulier au sein de cet établissement.

Le **chargé de mission CHSCTA** déclare qu'en dehors de sa connaissance, rien de particulier n'a été constaté. Il fait, par ailleurs, remarquer qu'à chaque fois que surgit une urgence, le chargé de mission risques chimiques interpelle l'inspecteur santé et sécurité au travail pour intervention.

L'**inspecteur santé et sécurité au travail** souligne qu'en présence d'un produit instable ou qui se dégrade rapidement il est procédé à la mise en place d'un protocole.

#### **Point 7 - Suivi des situations de tension dans des EPLE**

##### ***Situation du collège Leconte de Lisle***

La **secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** déclare, comme annoncé lors du dernier CHSCTA, que la méthodologie Anact des situations problèmes a été présentée au collège. Elle informe que les personnels ont bénéficié de 2 demi-journées de formation les 24 mars et 1er avril et il s'avère que ces personnels ont été très intéressés par cette formation. Selon elle, il semblerait qu'il s'agit vraiment d'un dispositif qui concrètement a pu modifier pour les personnels leur façon d'appréhender les situations aux problèmes.

##### ***Situation du collège Mille Roches***

La **secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** informe que l'IA-IPR EVS suit de près l'établissement et que celui-ci est en phase d'analyse avec le chef d'établissement par intérim. Elle annonce qu'au niveau de la vie scolaire, des demandes de mutation ont abouti. Elle annonce également que l'an prochain, un nouveau faisant fonction sera nommé et que l'IA-IPR EVS continuera son accompagnement sur l'établissement.



### **Situation du collège du 12ème km**

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** indique que l'IA-IPE EVS a assuré le suivi de la situation. Elle rapporte également qu'elle a reçu l'enseignante concernée avec sa représentante syndicale et espère, suite aux échanges, que les choses puissent prendre une autre tournure à la rentrée. **La secrétaire académique du CHSCTA** fait remarquer que plusieurs personnes ont fait appel au CHSCT, pas uniquement cette enseignante. Il semblerait qu'il existerait des clans au sein de l'établissement et que le niveau 1 aurait essayé de se servir des tensions entre les collègues.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** déclare que l'existence des clans engendre forcément des impacts au niveau de la direction.

**La présidente** informe que le chef d'établissement actuel a obtenu sa mutation en métropole et qu'un nouveau chef d'établissement devrait arriver. Elle assure que l'administration fera preuve de vigilance et espère que le niveau 1 puisse trouver des solutions. Elle envisage une possibilité d'accompagnement.

### **Situation du Lycée Brassens**

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** annonce qu'une cellule d'accompagnement à la résolution de situations sensibles a été mise en place mais que le travail d'analyse n'est pas encore terminé. Elle précise que les entretiens ont été menés en binôme avec les personnels volontaires de l'établissement.

**L'UNSA EDUCATION** pense que cette façon de procéder ressemble à la méthodologie mise en place, les années précédentes, pour les visites, les enquêtes et que cela se généralise au niveau académique.

**La présidente** croit en cette façon de procéder et estime intéressant de disposer de petits groupes pour pouvoir tirer des analyses. Elle reconnaît, cependant, qu'il n'existe pas de réponse unique à toutes les situations.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** explique l'intérêt d'avoir une panoplie de possibilités de réponses pour essayer d'obtenir des indicateurs d'orientation et d'action.

**La conseillère technique sociale** fait remarquer qu'il faut aussi une acceptation de coresponsabilité pour permettre d'avancer dans un sens constructif car, selon elle, dans le règlement de compte il est difficile de déjouer les situations sensibles.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** déclare être choquée par les demandes provenant d'établissements en situation difficile dans lesquels certains pensent que tout serait résolu une fois untel écarté.

**L'UNSA EDUCATION** s'interroge sur les leçons à tirer de la formation.

**La présidente** pense justement à une formation sur la prévention et gestion des conflits, sur la communication non violente, le dialogue...

**La secrétaire académique du CHSCTA** explique que malheureusement lorsque des individus ont l'impression d'avoir supporté trop longtemps, ils arrivent à un niveau de saturation. Elle souligne l'importance de désamorcer en amont.

**La présidente** estime qu'il faut pour cela commencer au niveau des établissements en outillant les premiers responsables RH c'est à dire les chefs d'établissement. Elle rappelle l'intérêt du travail collectif ainsi que la volonté de chacun à reconnaître sa coresponsabilité.

**L'UNSA EDUCATION** estime que la plupart des conflits peuvent se régler dans le dialogue.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** affirme que l'on peut ne pas être d'accord avec certains éléments mais souligne que la situation ne devrait pas dériver sur un conflit de personne.

**La présidente** déclare souhaiter voir disparaître le clivage enseignants-administration. Elle assure qu'un grand travail est effectué lorsque déjà il existe une équipe dans un établissement. En évoquant le collège de Mille roches, par exemple, qui a beaucoup souffert, cette année, à cause des travaux, elle témoigne que la cheffe d'établissement a été soutenue par son équipe d'enseignants grâce au dialogue instauré. Elle met ici l'accent sur le rôle de construire qui relève du chef d'établissement.



La **secrétaire académique du CHSCTA** confirme ces propos mais regrette que malheureusement tous les chefs d'établissement ne possèdent pas ces compétences. Elle rappelle le besoin de formation des personnels de direction.

**Situation de la circonscription du Port**

Le **chargé de mission CHSCTA** déclare que l'enquête du CHSCT est en cours. Il informe que 16 entretiens ont été menés dans le cadre de cette enquête et qu'une première réunion de travail sur l'analyse de ces entretiens s'est tenue le 22 juin. Il précise que les travaux d'enquête doivent se poursuivre à la rentrée.

La **RÉSISTANCE CGTR SAIPER** s'interroge sur les nouvelles d'une collègue, de sa situation administrative et de son état de santé.

La **secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** répond que la personne concernée est en phase de reprise mais indique, en revanche, qu'il est nécessaire de s'interroger sur son lieu d'affectation.

La **RÉSISTANCE CGTR SAIPER** estime que cette personne est attachée à ses élèves et à sa circonscription. C'est un milieu qui paraît très difficile et rappelle justement que certains personnels aiment ce genre de public et que cette personne, en l'occurrence, fait partie de ces collègues qui apprécient cette difficulté. Il ajoute que des échanges ont eu lieu avec cette personne sur le fait que cela ne soit pas la meilleure chose de reprendre dans cette école et dans cette circonscription.

La **secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** s'interroge quant à la reprise de cette personne. Elle pense qu'il serait peut-être envisageable de voir avec elle s'il ne serait pas judicieux de reprendre dans une autre école.

La **conseillère technique sociale** demande si la reprise de cette personne a été actée par le comité médical. Après avoir reçu confirmation à sa demande, elle s'interroge si cette personne serait apte à reprendre au même endroit.

La **présidente** estime important qu'il y ait un échange de cette personne notamment avec l'IEN.

La **secrétaire académique du CHSCTA** répond que la situation risque d'être compliquée car lors de ses derniers échanges avec cette personne, il s'avère que celle-ci soit très partagée puisque, d'une part, elle lui indiquait qu'elle ne s'imaginait pas reprendre dans cette école du fait que l'IEN soit juste à côté et que, d'autre part, elle a l'impression qu'il s'agit de son école.

La **présidente** indique que cette personne doit demander un rendez-vous avec l'IEN.

La **secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** confirme effectivement que cette personne ne peut pas retourner dans la circonscription si elle ne peut pas rencontrer l'IEN.

La **RÉSISTANCE CGTR SAIPER** souligne les tensions très fortes suite à cette situation à l'intérieur de l'école. Il rappelle les dommages collatéraux au niveau de l'ambiance entre les collègues entre eux. Il pense que l'enquête pourra peut-être élucider tout cela.

La **présidente** pense effectivement que l'enquête pourra apporter des indications et note qu'il faudrait essayer de trouver une issue pour la personne concernée et pour la communauté. Elle ajoute, cependant, qu'elle ne pourrait pas affecter un professeur dans une école qui ne souhaiterait pas voir l'IEN.

La **RÉSISTANCE CGTR SAIPER** déclare qu'une pétition avait été signée contre la collègue lorsqu'elle voulait revenir. Il demande si des échanges ont déjà eu lieu avec la fédération de l'école car, selon lui, cette pétition participe à une dégradation des conditions de travail. Il souligne également que le chef de service doit être présent pour discuter avec les parents d'élèves mais aussi pour rappeler que la promotion de ce genre de situation nuit non seulement à un personnel mais aussi à l'ensemble de l'équipe.

Le **chargé de mission CHSCTA** confirme que la communication a déjà été faite.

La **conseillère technique sociale** fait remarquer que le retour de cette personne ne devrait pas être un challenge. D'après elle, le contexte favorise une rechute et elle appelle à la prudence.

La **RÉSISTANCE CGTR SAIPER** indique qu'il peut y avoir une communication entre l'IEN et la collègue avec la possibilité de décider de revenir travailler ensemble. Il explique, néanmoins, que si les parents n'en sont pas informés, ils peuvent remonter au créneau et refuser le retour de cette collègue. Selon lui, un travail doit être effectué avec l'ensemble de la communauté éducative.

La **présidente** déclare suivre avec attention cette situation.



### **Situation à la vie scolaire du Collège Teixeira da Motta**

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** expose le problème des contrats d'AED qui n'ont pas été reconduits. Après échanges avec l'équipe de direction, il s'avère que le non renouvellement de ces contrats était fondé sur des motifs de manquement manifeste de certains AED.

**La secrétaire académique du CHSCTA** reconnaît que les contrats d'AED sont des contrats précaires qui ne sont pas forcément renouvelés. En revanche, elle indique avoir été alertée par une dizaine d'enseignants du collège à ce sujet. Elle précise que le recrutement ne se faisait pas par les CPE mais directement par la direction qui recrutait des personnes qui lui sont proches au détriment de certains AED, qui d'après les enseignants faisaient très bien l'affaire.

**La présidente** déclare que la principale a été reçue et informée sur ces alertes. Elle ajoute que la principale a expliqué sa position et ses prérogatives concernant 4 AED qui ne seront pas maintenus en fin de contrat car, sur la base d'éléments, ceux-ci ne font pas l'affaire. La présidente informe qu'elle lui a rappelé la notion de vigilance.

**L'UNSA EDUCATION** estime important de rappeler à la principale de faire attention dans ses prises de décision pour éviter les histoires de copinage. Il rappelle que lorsqu'on détient des budgets, il faut être très vigilant.

**La présidente** assure avoir eu des échanges très clairs avec cette personne et lui avoir rappelée qu'elle devrait être prête à expliquer toute prise de décision.

**La secrétaire académique du CHSCTA** fait remarquer qu'il est quand même rare que 10 personnes dans le même établissement alertent sur le même sujet.

Elle déplore également une situation de tension qui touche un de leurs collègues membres du CHSCTA en difficulté par rapport à son IEN qui lui a refusé plusieurs fois de se rendre à ses convocations CHSCTA. Elle signale que malgré les explications claires du secrétaire administratif CHSCTA et du chargé de mission CHSCTA concernant ces convocations émanant de Madame la rectrice, donc ne s'agissant pas d'autorisations d'absences soumises à approbation, il en est résulté des menaces pour le collègue de la part de cet IEN avec même de l'ironie dans un certain message.

**L'UNSA EDUCATION** pense qu'il s'agit d'une situation qui pouvait se régler de vive voix.

**La présidente** assure être franche dans cette instance et elle revient sur la notion de coresponsabilité. En effet, d'une part, elle atteste que lors des échanges avec l'IEN, il lui a été clairement rappelé que les convocations CHSCTA ne se discutent pas et que, dans ce cadre, l'ASA doit être attribuée. D'autre part, elle attire l'attention sur le fait qu'apparemment il y aurait beaucoup de demandes d'ASA effectuées par ce personnel pour lesquelles l'accord n'est pas toujours automatique par l'IEN.

**L'UNSA EDUCATION** souligne qu'une telle situation n'aurait pas dû être discutée au CHSCTA mais qu'il aurait plutôt fallu instaurer une discussion entre l'IEN et l'agent. Selon lui, la méthode utilisée, encore une fois, place le débat l'un contre l'autre et engendre des problématiques. Il déplore également le fait que l'IEN n'a pas compris le rôle du CHSCTA et insiste sur l'importance de rappeler à cette personne que le CHSCTA est une instance dans laquelle sont débattues les conditions de travail et que celles-ci ont toute leur place dans l'Éducation nationale.

**La présidente** confirme son accord sur ce point mais indique, néanmoins, qu'elle doit entendre les 2 points de vue dans cette situation. Elle informe que les choses doivent se régler au niveau de l'Académie. Elle déclare qu'autant la convocation au CHSCTA ne se discute pas, autant il semblerait qu'il y aurait une situation un peu d'exaspération de l'IEN qu'elle voudrait comprendre.

**La secrétaire académique du CHSCTA** considère que les déclarations de l'IEN sont agressives d'autant plus que les ASA en question sont pour un exercice syndical. Selon elle, il s'agit d'une entrave au droit syndical.

**La présidente** affirme qu'il est absolument évident que, dans ce cas particulier, l'ASA pour CHSCTA doit être accordée de plein droit sans discussion. Elle assure à nouveau qu'elle demandera des explications à l'IEN car elle voudrait comprendre la raison de son exaspération.

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** considère qu'il s'agit là d'un abus de pouvoir et estime qu'il n'y a pas à trouver des excuses à l'IEN. Selon lui, l'abus de pouvoir de cet IEN sur sa position est caractérisé et il déplore la situation.



Il signale que la prévention des risques, les conditions de travail devraient être une priorité pour tous et pense que tous les chefs de service devraient respecter les règles et, autant que faire se peut, faciliter les actions en accordant le maximum d'ASA autour des groupes de travail.

**La présidente** déclare elle aussi déplorer la situation mais considère que ce refus injustifié doit avoir un contexte et réaffirme qu'elle examinera la situation.

**Avis n°2** : Les membres du CHSCTA demandent à pouvoir exercer leurs missions sans pression, menace ni culpabilisation, conformément aux articles 75 et 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Ainsi, les refus répétés de participer à des groupes de travail convoqués par Madame la Rectrice, adressés à l'un d'entre nous, assortis de propos tels que : « Vous êtes sous mon autorité et je considère cet acte comme un refus d'obéissance avec les conséquences qui vont avec. Je vous convoque la semaine prochaine à mon bureau et préviens l'autorité académique de votre attitude complètement inappropriée », constituent un excès de pouvoir et un délit d'entrave qui nécessitent un recadrage de la part de Madame La Rectrice.

L'avis n°2 du CHSCTA est soumis au vote.

Résultat : Pour : 4 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

### **Dysfonctionnements dans l'organisation de PIAL**

**La secrétaire académique du CHSCTA** mentionne les tensions qui existent dans plusieurs établissements et circonscriptions dues à l'organisation des PIAL ainsi que les remontées par rapport à l'inclusion qui s'effectue souvent sans moyen mettant ainsi en difficulté des enseignants.

**La présidente** déclare que le PIAL est un outil important sur lequel beaucoup d'investissement est consacré. Elle indique qu'une formation sera mise en place l'année prochaine pour les AESH et les personnels et elle ajoute que des moyens supplémentaires ont été obtenus cette année avec 80 AESH. Elle précise, par ailleurs, que beaucoup de temps est mobilisé pour demander au national plus de moyens pour l'académie de La Réunion.

Elle souligne ensuite les difficultés liées à la gestion des notifications individuelles à La Réunion et reconnaît que malgré un travail avec les différents services concernés il faudrait travailler :

- . avec la MDPH pour que les notifications soient plus régulées et que les capacités d'absorption de l'Éducation nationale puissent être prises en compte,
- . avec l'ARS pour essayer d'avoir des équipes mobiles qui viennent soutenir les équipes,
- . sur la formation des enseignants.

Elle fait remarquer que l'Éducation nationale a saisi la question de l'inclusion et a effectué de considérables progrès. Dans l'académie de La Réunion elle note par exemple que, sur les 10 dernières années, le nombre d'AESH est passé de 200 à 2 700. Elle ajoute, cependant, que même si beaucoup de chemin a été parcouru il en reste encore à faire.

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** insiste sur le fait qu'il faudrait davantage de moyens pour réussir l'inclusion scolaire. Il signale un manque de 34 000 postes d'AESH au niveau national pour répondre aux réels besoins des enfants en situation inclusive. Selon lui, avec 70 ou 80 AESH, la souffrance sera toujours présente à la rentrée. Il s'interroge sur le plan de recrutement qu'il faudrait pour répondre à l'inclusion.

**La présidente** affirme qu'en plus de disposer de davantage de postes il faudrait aussi arriver à former des équipes dans les établissements scolaires pour qu'une prise en charge de certaines formes de situation de handicap puisse être possible et de ne pas, d'emblée, tout externaliser.

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** pense fortement qu'il soit impossible de former des collègues payés à 1 000€ par mois sur 3 types de handicap.

**Avis n°3** : Les membres du CHSCTA ont été alertés par des agents sur des tensions dans plusieurs établissements et circonscriptions dues à l'organisation des PIAL. Les agents notent une surcharge de travail pour les administratifs qui sont à la coordination ou à la tête du PIAL sans moyens supplémentaires ainsi qu'une souffrance des enseignants qui sont souvent trop peu accompagnés et des AESH qui manquent de formation et qui sont fréquemment en charge de plusieurs élèves sur plusieurs établissements.



Les membres du CHSCTA demandent une évaluation d'impact de l'école inclusive et des PIAL sur les conditions de travail.

L'avis n°3 du CHSCTA est soumis au vote.

Résultat : Pour : 4 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

#### **Point 8 - Suivi des actions de prévention au LP Vue-Belle suite au rapport d'enquête CHSCTA**

La **présidente** reconnaît avoir donné son accord de principe à la publication du rapport d'enquête, autorisation exceptionnelle puisqu'un rapport d'enquête du CHSCTA n'a pas vocation à être aussi largement diffusé. Toutefois, elle indique que cette diffusion ne peut avoir lieu au détriment du respect de la protection des personnes et de celle des données personnelles. Or, certaines formules du rapport ne respectent ni l'une, ni l'autre. Elle souhaite que la délégation d'enquête travaille avec l'administration à une version diffusable conforme aux exigences éthiques et juridiques requises. Dans cette situation d'extrême dégradation relationnelle, la publication de ce rapport en l'état ne peut qu'aboutir à une surenchère contraire à la visée légitime de l'enquête.

La **conseillère technique sociale** pense que certains mots du rapport sont trop violents et portent immédiatement à charge.

La **secrétaire académique du CHSCTA** dit son embarras d'avoir pris connaissance à la dernière minute du refus de la présidente de diffuser le rapport et de sa décision d'exclure certaines personnes de la restitution. Elle estime que la querelle des mots vise à édulcorer certaines réalités pourtant constatées ou rapportées par l'enquête. Elle souligne les précautions qui ont présidé à la rédaction de ce rapport qui a été, par ailleurs, validé en séance de CHSCTA.

La **RÉSISTANCE CGTR SAIPER** ajoute que cette enquête a été menée sous le regard décentré de la psychologue du travail, garante de l'objectivité. Il ne comprend pas que ce rapport ait été validé, que sa restitution ait fait l'objet d'une réflexion au sein de la cellule d'accompagnement et qu'il soit remis en cause quelques minutes avant sa communication. Par ailleurs, il ne voit pas d'obstacle à sa diffusion dans le cadre professionnel si on rappelle le devoir de réserve du fonctionnaire et les poursuites possibles en cas de communication à la presse.

**L'UNSA ÉDUCATION** estime que l'enquête a été instrumentalisée, son objectivité servant de caution à une vérité autre.

La **présidente** ne partage pas ces interprétations. Elle ne nie pas la qualité professionnelle de la rédaction du rapport. Elle n'en conteste pas l'objectivité qui relate les faits tels qu'ils se sont déroulés ou cite des propos tels qu'ils ont été entendus. Mais elle pense que le vrai, qu'on assène sans mesurer l'impact psychologique des mots ou sans tenir compte du contexte de réception, peut devenir l'ennemi du bien recherché. En l'occurrence, certaines expressions du rapport ne sont pas éthiquement neutres, même si elles sont factuellement vraies, et leur éventuel usage public est incontrôlable.

En outre, le contexte relationnel dégradé, aggravé par un article de presse à charge, n'est pas favorable à la réception sereine du propos. Dans ces conditions, elle estime qu'il est de sa responsabilité de garantir la santé et la sécurité des personnels en ne le diffusant pas sous sa forme actuelle dans le souci de n'exposer aucun d'entre eux à un risque psychosocial grave.

**Avis n°4** : Les membres du CHSCTA ont refusé de siéger le 3 juin 2021 en raison de la position de l'administration rectorale quant à la diffusion du rapport de l'enquête que nous avons effectué suite au suicide d'une enseignante du Lycée Vue-Belle.

Cet "accident de service", survenu le 2 mars 2020, a depuis été reconnu "imputable au service" par la Commission de Réforme.

Comme nous l'avons écrit dans le rapport,

« Une enquête de CHSCT ne s'inscrit pas dans une approche juridique de recherche de responsabilités, car c'est le rôle d'une enquête pénale.



*Une enquête de CHSCT vise à mettre en évidence les différents facteurs professionnels qui apparaissent susceptibles d'être en cause dans le geste suicidaire. Elle est centrée exclusivement sur l'analyse du travail, de son organisation et des contraintes professionnelles de la victime. Son objectif est d'aboutir à l'élaboration de mesures de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel événement et à réduire ou à supprimer les facteurs professionnels identifiés. »*

*Dans le rapport d'enquête, nous avons porté une attention particulière à ne pas incriminer les personnes mais bien les facteurs organisationnels et relationnels. Les modes de management et de communication en font partie.*

*La capacité d'entendre les remontées de terrain est une compétence essentielle des personnels de direction. Le principe même de 2 versions du rapport, proposé par Madame la Rectrice, est en soi un élément participant à perpétuer un climat de suspicion et de défiance qui entretient les dysfonctionnements et la dégradation du climat social.*

*Par ailleurs, les mécanismes de répétition empêchent toute restauration de la confiance au sein de collectifs dégradés.*

*Nous demandons que le rapport d'enquête soit diffusé dans son intégralité à l'ensemble des personnels du LP Vue-Belle.*

L'avis n°4 du CHSCTA est soumis au vote.

Résultat : Pour : 4 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

#### **Point 9 - Présentation du projet de médiation interne**

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** expose le projet de médiation interne en partenariat avec la MGEN. Elle précise que la MGEN est financeur de ce projet qui a pour objectif de former, parmi les personnels, une équipe de référents médiation qu'on appelle aussi des pairs aidants ou des pairs facilitateurs. Elle explique que la formation a pour but de faire acquérir aux participants des clés permettant de proposer la méthodologie la plus adaptée par rapport aux situations conflictuelles, de mieux repérer le mécanisme des conflits, de se préparer et de s'entraîner. Elle ajoute que le but consiste aussi à savoir orienter et intervenir dans une situation conflictuelle pour apaiser, décentrer la dépersonnalisation de conflit vers des questionnements plus recentrés sur le travail et les organisations.

**La secrétaire académique du CHSCTA** s'interroge à propos des recrutements.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** répond qu'ils ont déjà commencé et qu'un certain nombre de collègues intéressés vont participer à l'aventure.

#### **Point 10 - Questions diverses**

##### **Etat de la Médecine de Prévention**

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** rappelle la disponibilité des locaux. Elle informe qu'au plan national, la MGEN a conventionné avec le ministère et que cette convention comporte 3 volets. Elle ajoute que le dernier volet signe une expérimentation dans 2 académies : Poitiers et Guyane, des académies sans médecine de prévention, afin de mettre en place, avec la MGEN, des téléconsultations, dans un premier temps, et à terme le recrutement de médecin de prévention.

Elle précise que, La Guyane rencontrant apparemment des difficultés pour mettre en place le projet, l'académie de La Réunion s'est rapprochée du ministère et de la MGEN pour se proposer d'être candidate à cette expérimentation. La demande étant favorable elle déclare rester confiante sur ce projet.

**La secrétaire académique du CHSCTA** demande s'il n'y aurait plus de médecin de prévention pour l'instant.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** indique que ce projet ne signifie pas abandonner le projet de recrutement mais, qu'en parallèle, cette expérimentation permettrait de répondre de façon plus rapide aux demandes.

**L'UNSA ÉDUCATION** estime que la problématique est statutaire soulignant que si un médecin du travail ne reste pas dans une administration c'est en raison de la rémunération. Selon lui, ce projet réglerait à court terme une problématique mais à moyen et long terme il s'interroge sur un désengagement de l'État.



**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** répond que les conventionnements ne sont pas un désengagement de l'État du fait que la MGEN est une mutuelle.

**L'UNSA ÉDUCATION** rappelle que lorsqu'une expérimentation est mise en place, un bilan est ensuite dressé. En terme national, selon lui, les choses peuvent se généraliser et cela pourrait constituer un désengagement de l'État.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** répond qu'il s'agit d'un partenariat dans le sens que la MGEN sera le financeur mais qu'elle se fera ensuite rembourser de la moitié par l'État.

**L'UNSA ÉDUCATION** demande s'il ne s'agira que de téléconsultations en rappelant qu'en matière de santé, le lien social est important.

**Le chargé de mission CHSCTA** indique que vu l'état actuel de la médecine de prévention le but consiste à chercher des solutions de secours.

**La secrétaire académique du CHSCTA** craint que ce dispositif soit un frein au recrutement de médecin.

**Le chargé de mission CHSCTA** signale qu'en l'absence de médecin de travail, la situation est inquiétante pour les personnels. Il précise que le rectorat, particulièrement aux ressources humaines, subit un handicap énorme avec des procédures qui ne peuvent plus fonctionner.

**La RÉSISTANCE CGTR SAIPER** espère que cette expérimentation ne prenne pas d'énergie sur la recherche d'un médecin de prévention.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** répond que des annonces sont publiées, que des anciens médecins sont recontactés et que le médecin conseiller technique utilise son réseau dans ce sens. Elle informe qu'il y aurait une éventuelle possibilité de recrutement au mois de janvier. Elle souligne le fait qu'il soit nécessaire de recruter un médecin de travail pour coordonner le service.

**L'UNSA ÉDUCATION** propose de faire remonter cette difficulté de recrutement et d'inciter le ministère à changer les statuts.

**La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines** atteste avoir déjà fait remonter cette problématique et que l'académie de La Réunion n'est pas la seule à être dans cette situation.

**La secrétaire académique du CHSCTA** estime qu'il faut s'interroger sur cette problématique pour trouver une solution.

### **Accès au RSST**

**L'inspecteur santé sécurité au travail** déclare qu'un courrier a été transmis le 11 juin 2021 à l'ensemble des IEN du 1<sup>er</sup> degré et des chefs établissements pour rappeler le fonctionnement de ce registre ainsi que la mise en place des modèles académiques diffusés par les conseillers de prévention auprès des IEN. Il prévoit un accompagnement des chefs d'établissement et des IEN à la rentrée et envisage des formations au mois de novembre sur les différents registres obligatoires.

**L'UNSA ÉDUCATION** s'interroge sur la pertinence de la date du 11 juin qui correspond à la fin de l'année scolaire, période à laquelle les bilans doivent être remontés au niveau académique.

**La secrétaire académique du CHSCTA** déclare que le RSST commence à être connu par quelques collègues mais que malheureusement ils ne sont pas correctement utilisés dans certains établissements.

Elle reconnaît que tout ne doit pas être remonté surtout lorsqu'il s'agit de situations à traiter en interne mais que parfois des situations ne sont ni traitées en interne, ni remontées.

**Le chargé de mission CHSCTA** rappelle que le registre santé et sécurité au travail est tenu par l'assistant de prévention et que dans le cas où une personne n'obtient pas de réponse, suite à un signalement enregistré, celle-ci doit se retourner vers l'assistant de prévention.

**L'inspecteur santé sécurité au travail** ajoute que l'assistant de prévention doit aussi faire des propositions au chef d'établissement.

**La secrétaire académique du CHSCTA** déplore que très peu d'établissements dispose d'une CHS et souhaite que le rappel serve à quelque chose.

**La conseillère de prévention départementale** espère qu'à la nouvelle rentrée le nouveau RSST sera mis en place. Elle précise qu'il a été justement transmis avant la rentrée pour qu'il soit opérationnel dès la reprise.

**L'UNSA ÉDUCATION** déclare comprendre la démarche mais que, malheureusement, dans la réalité les choses ne se passent pas ainsi.





**Présentation du RSST lors de la réunion de rentrée avec les chefs d'établissement**

L'UNSA ÉDUCATION signale que les chefs d'établissements sont très à l'écoute sur la période de rentrée et qu'une intervention de la part de l'inspecteur santé sécurité au travail ou celle de la rectrice serait intéressante.

L'inspecteur santé sécurité au travail rappelle qu'un courrier a déjà été transmis courant avril pour rappeler les obligations de la formation.

La secrétaire académique du CHSCTA estime que, si lors de la réunion de rentrée, l'inspecteur santé sécurité au travail indique aux chefs d'établissement qu'un courrier leur a déjà été transmis mais qu'un nouvel envoi sera effectué notamment pour rappeler tous les affichages obligatoires ils seront peut-être plus sensibilisés.

La RÉSISTANCE CGTR SAIPER propose la réalisation d'un livret avec des préconisations, des échanges lors des réunions de pré-rentrée avec l'ensemble des équipes pour pouvoir instaurer une culture de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

La secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines indique qu'un travail est actuellement effectué pour concevoir un livret d'accueil à destination des personnels, notamment pour les entrants dans l'académie ou dans la fonction, à travers lequel une partie concernant le CHSCTA et le RSST pourrait être insérée.

L'inspecteur santé sécurité au travail est favorable pour effectuer un rappel sur les obligations réglementaires.

**La correspondante handicap académique**

La RÉSISTANCE CGTR SAIPER signale le souci rencontré par les personnels dans le cadre de la déclaration d'accident de travail. Il s'interroge sur les contacts et les circuits pour pouvoir accompagner le personnel. A ce sujet, il cite l'exemple d'un personnel qui a transmis une déclaration d'accident à la DEPAP4 qui, selon lui, ne fait rien pour reconnaître l'imputabilité au service. Il estime que la DEPAP4 aurait dû contacter l'inspecteur santé et sécurité au travail pour pouvoir déterminer si effectivement l'accident de travail était lié à un problème d'onde ou de champ électromagnétique.

Dans cette situation, il s'interroge sur la façon de procéder pour faire reconnaître l'imputabilité au service de l'accident de travail et d'obtenir pour ce personnel un accompagnement du rectorat.

L'inspecteur santé sécurité au travail communique un nom de contact. Il informe également qu'il a déjà transmis, à ce contact, le dossier complet avec le cerfa ainsi qu'un guide méthodologique pour rappeler la procédure à suivre. Il informe, par ailleurs, avoir déjà alerté la collectivité. Il pense que la mairie a dû envoyer la demande à une société dont les experts viennent de métropole et qu'il faudra donc tenir compte de leur disponibilité et des coûts.

La RÉSISTANCE CGTR SAIPER signale une problématique avec ce personnel se trouvant dans l'incapacité d'exercer physiquement dans certains établissements à cause du champ électromagnétique.

Le chargé de mission CHSCTA considère que la situation est extrêmement compliquée d'autant que la plupart des établissements sont en train de déployer le wifi.

L'inspecteur santé sécurité au travail demande si ce personnel est électrosensible aux basses fréquences.

La RÉSISTANCE CGTR SAIPER se propose de demander au personnel concerné de transmettre un courrier électronique à l'inspecteur santé sécurité au travail pour des échanges.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente lève la séance à 17h30.

La présidente  
La Rectrice

La secrétaire académique

La secrétaire administrative



M. GORAIAN