



**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 : 31 octobre 2023

**Participant à la réunion :**

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

Mme Maryvonne CLÉMENT, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines.

Mme Léa SEBBAR, chargée de mission SSCT.

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

*Pour La Fédération syndicale unitaire (FSU) :*

Mme Chrystel COMBE, en qualité de titulaire,

M. 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. Gaëtan EPERONNIER, en qualité de titulaire,

M. Nicolas BALBINE, en qualité de suppléant.

*Pour le SNALC :*

M. Pascal BAUDIN, en qualité de titulaire,

M. Guillaume LEFEVRE, en qualité de titulaire,

M. Laurent LACHERY, en qualité de suppléant,

M. Jean Éric CHEUN KIVAN YEUN, 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 RESISTANCE CGTR SAIPER SUD :*

M. Éric ANNONIER, en qualité de titulaire.

*Pour la CFTC EPR :*

Mme Béatrice RELLUI, en qualité de titulaire.

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

M. Christian ÉCOLIVET, inspecteur santé et sécurité au travail et conseiller technique hygiène et sécurité,

M. Richard MICARD, conseiller de prévention académique et chef du service SAP2SCT,

Mme Sophie BONNECAZE, conseillère de prévention départementale 1<sup>er</sup> degré,

Mme Nathalie MANOURY, conseillère de prévention départementale 2<sup>nd</sup> degré,

Dr. Léonid ROGALEV, médecin du travail  
Dr. Catherine COL-ZAYAN, médecin du travail,  
Dr. Irène STOJCIC, médecin du travail,  
Mme Françoise PENENT, conseillère technique sociale,  
Mme Ana-Maria EBRO, infirmière conseillère technique,  
Mme Juliette BRIS, psychologue du travail, correspondante pour le GAP RPS,  
Mme Céline CALMEJANE-GAUZINS, chargée de mission RH, correspondante pour le GAP RPS.

**Secrétaire de séance :** Éric ANNONIER

### **Ouverture de séance**

À 14h00

- Monsieur le Président accueille les participants à la FS CSA-A. Il vérifie si le quorum est atteint à l'aide de la liste d'émargement. Il précise que les suppléants invités peuvent s'exprimer mais ne prennent pas part aux votes.
- La séance est déclarée ouverte.

### **Ordre du jour**

Point 1 – Approbation du PV de la réunion du 4 avril 2023

Point 2 – Désignation du secrétaire académique suppléant et de la durée de son mandat

Point 3 – Programme annuel de prévention 2023

Point 4 – Compte rendu de la visite du rectorat

Point 5 – Bilan d'activité de l'ISST

Point 6 – Bilan de service du 3ST

Point 7 – Présentation du service académique de prévention en santé, sécurité et conditions de travail (SAP2SCT)

Point 8 – Bilan de la médecine de prévention

Point 9 – Bilan du GAP RPS

Point 10 – Situations d'établissement

Point 11 – Questions diverses

Avant d'ouvrir l'ordre du jour, et aux vues du contexte de la mise en place cellule de crise « Vigipirate urgence attentat », **Le président** débute la réunion en précisant le nouveau protocole décidé conjointement avec M. Le Préfet.

Au regard du nombre important de fausses alertes, il est nécessaire d'être vigilant tout en maintenant le bon fonctionnement des établissements.

M. le président ne donnera pas l'instruction aux chefs d'établissement d'accompagner les forces de l'ordre dans la levée de doute, ce sera une décision personnelle.

Ils transmettront les plans et les passes aux forces de l'ordre afin que ceux-ci puissent exécuter leur mission.

M. le président félicite les différents acteurs de la communauté scolaire pour leurs comportements face à ces situations déjà présentées dans les établissements.

Il annonce le départ à la retraite en cette fin d'année 2023 de l'ISST M. ÉCOLIVET et le félicite pour son engagement et ses compétences démontrées lors de ces différentes missions.

Mme Sophie RAT a déjà été nommée pour lui succéder. Un mois de tuilage va être mis en place afin de lui faciliter sa prise de fonction.

## 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 énonce leur soutien et leur désarroi face à l'assassinat des deux collègues victimes d'attentats terroristes.

Ils dénoncent un manque d'organisation pour les deux heures banalisées en faveur de l'échange entre enseignants pour préparer l'hommage au sein des établissements scolaires. Cette situation a parfois conduit à un sentiment d'isolement de certains professeurs.

Ils reviennent sur les conditions de rentrée scolaire particulièrement compliquées. Un surcroît de charge de travail associé à un manque de personnel en proie à des conditions de travail dégradées. Les cas d'alertes liés aux RPS sont nombreux.

Les conditions du dispositif PACTE sont source de tensions, notamment dans la voie professionnelle. Elles vont à l'encontre des inégalités femmes - hommes, pourtant déclarée grande cause nationale. À ce sujet, ils s'étonnent du manque de retour statistique des chefs d'établissement.

En lycée, le report des épreuves de spécialité reste flou, ce manque de préparation met à mal le travail des enseignants, des correcteurs et des jurys.

Dans le premier degré, la surcharge de travail liée aux injonctions hiérarchiques s'accroît régulièrement. Le surcroît d'évaluations nationales et leur remontée via la plate-forme ministérielle provoquent une surcharge de travail et ne donnent pas sens aux collègues capables de conduire des évaluations diagnostics au sein de leurs classes.

Les conditions de l'inclusion des enfants sans réel engagement de l'État créent de nombreuses souffrances professionnelles.

La médecine de prévention souffre d'un manque de personnel à tous les niveaux. Le faible effectif des médecins du travail ne permet pas de mettre en place une prévention qui repose sur des analyses de terrain.

Les membres souhaitent la bienvenue à M. le Recteur, ils espèrent compter sur son engagement afin de promouvoir le dialogue social dans le but d'améliorer les conditions de travail des personnels.

Ils saluent le travail de M. ÉCOLIVET en tant que ISST et lui souhaite une agréable retraite.

**Le président** revient sur le protocole lors de l'hommage rendu aux 2 professeurs assassinés.

Les conditions nationales ont été respectées. Les deux heures banalisées pour échanger entre les professeurs afin de préparer la rencontre avec leurs élèves à ce sujet avant la minute de silence ont été réalisées, même si cela n'a pas été fait durant les deux premières heures en raison des conditions du transport scolaire.

Si cela n'a pas été fait dans certains établissements, il sollicite un retour afin de faire un état des lieux et comprendre les raisons.

Il revient sur la sécurisation des établissements malgré la situation, les conditions nécessaires sont établies afin de ne pas les « bunkeriser »

Il indique que les autres sujets relèvent des projets nationaux. Cette réunion n'a pas compétence à les interroger.

**Le SNALC** s'interroge sur la précipitation de la mise en place de l'hommage. Il y a eu un manque de préparation et de concertation dans certains établissements. Les enseignants se sont retrouvés isolés et démunis.

Il estime que trop de parents entrent dans l'établissement sans raison évidente. Cela expose les enseignants à des situations de mise en danger. Un cadrage serait pertinent pour mettre en place des protocoles afin de parer aux dangers.

**Le président** explicite le choix du premier jour. L'administration a voulu marquer le coup le plus rapidement possible, il n'était pas possible de reprendre les cours sans action symbolique. Il prend acte mais il est étonné du manque de respect du protocole des heures banalisées.

Il ajoute que lors de la visioconférence du jeudi 26 octobre avec la référente laïcité, des matériels pédagogiques à ce sujet auraient dû être partagés. Il se questionne du fait qu'ils ne soient pas arrivés jusqu'aux enseignants.

Au sujet des intrusions de parents, au regard des faits de niveau 3, il juge la situation inquiétante. Une rencontre avec le préfet va être mise en place à ce sujet. Il propose une séance spécifique sur le thème « *comment mieux assurer la sécurité pour l'ensemble de la communauté scolaire* » au-delà des forces de l'ordre.

Concernant le bâti, il va se rapprocher des maires afin de le mettre en adéquation sur cette problématique d'intrusion.

**La FSU** annonce qu'un certain nombre d'établissements n'ont proposé qu'une heure banalisée. Afin de ne pas perturber l'organisation de l'emploi du temps, une concertation en amont avec les transporteurs pour un ramassage décalé de 2 heures semblait pertinente.

Elle revient sur le PACTE en indiquant le manque de communication sur les informations, générées notamment, à ce sujet afin de faire un état des lieux.

**Le président**, au sujet du manque de communication, répond que ce n'est pas de son fait, il est possible que cela vienne du ministère. Il ne voit pas d'inconvénient à présenter des statistiques anonymes. Il va se rapprocher des deux DASEN afin de déterminer le possible.

### **Ordre du jour :**

#### **Point 1 - Approbation du PV de la réunion du 4 avril 2023**

**La secrétaire académique** énonce que le PV n'est toujours pas terminé.

**La secrétaire générale adjointe DRH** annonce le report du vote lors de la prochaine formation.

#### **Point 2 - Désignation du secrétaire académique suppléant et de la durée de son mandat**

Désignation de M. BAUDIN en tant que secrétaire académique suppléant pour une durée de 3 ans.

#### **Point 3 - Programme annuel de prévention 2023**

Mme CALMEJANE-GAUZINS, chargée de mission RH, présente l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

L'académie a obtenu un financement concernant 2 volets :

- La formation de 40 formateurs sur *la méthode d'analyse situation-problème* de l'ANACT afin de prévenir les risques psycho-sociaux. Ces derniers débiteront les formations à partir de janvier 2024
- La formation de formateurs à *la communication consciente et bienveillante* dans le but de créer des ambassadeurs dans les établissements de cette démarche de communication.

Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre de l'accompagnement des collectifs de travail pour l'amélioration de la qualité de service.

La chargée de mission SSCT énonce le plan annuel de prévention rédigé à partir des OSM 2023, en apportant un point d'attention particulier sur l'axe concernant les violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes. L'académie travaille à la restructuration du dispositif actuel. La référente académique y sera associée dès qu'il y aura suffisamment de matière pour commencer un groupe de travail, un suivi et un bilan. Une formation est prévue par le ministère, la référente académique y sera associée.

**Le président** énonce qu'il serait pertinent d'établir un nouveau PAP 2024 en début d'année afin de le présenter au vote et le rendre opérationnel.

**La secrétaire générale adjointe DRH** précise que le plan pourrait s'élaborer suite au bilan des actions qui n'ont pu être menées, et qui pourraient servir de base du prochain programme. Le bilan du PAP 2023 sera produit début janvier.

**Résultat du vote : Pour : 8 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.**

#### **Point 4 - Compte rendu de la visite du rectorat**

La secrétaire académique énonce que le bilan n'est toujours pas finalisé.

Le président propose de le reporter à la prochaine réunion.

#### **Point 5 - Bilan d'activité de l'ISST**

L'Inspecteur santé et sécurité au travail et conseiller technique hygiène et sécurité fait un rappel de sa carrière sur le bilan des visites effectuées. 463 visites d'écoles, 122 dans le second degré, 25 services déconcentrés du rectorat ajouté aux études de postes et établissements privés sous contrat. Cela équivaut à 80 parcours d'inspection par an. En cela il en a déduit des priorités académiques.

Il ressort des problématiques propres au 1<sup>er</sup> degré. Le point important est la vétusté du bâti vieillissant dont la maintenance reste très irrégulière. Les dégradations liées aux infiltrations d'eau sont inquiétantes.

Il constate néanmoins la volonté des municipalités comme St-DENIS et Le PORT de l'associer aux projets afin de se conformer aux règles de l'Éducation Nationale.

La FSU propose d'aller s'inspirer des communes initiatrices à cette collaboration afin de produire des pratiques de bonne conduite aux autres.

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, la problématique du risque chimique reste une priorité académique. Il travaille en collaboration avec l'entreprise SUEZ qui est l'unique société à La Réunion pour traiter les 12 tonnes de déchets chimiques. 4 tonnes peuvent être éliminées mais le coût est important du fait de la réglementation Européenne.

Le président sera présent lors de la rencontre en visio-conférence qui aura lieu jeudi 2 novembre avec l'Inspection Générale afin de trouver des solutions sur cette difficulté.

Si nécessaire, des crédits spéciaux seront alloués pour éliminer les produits les plus dangereux. Des actions pédagogiques seront également menées auprès des assistants de laboratoire afin de choisir des produits de substitution moins dangereux sans mettre en péril les expériences.

L'Inspecteur santé et sécurité au travail énonce une seconde problématique liée à l'utilisation et à l'entretien des plateaux techniques.

Une sensibilisation au contrôle et à la maintenance des équipements de travail a été faite avec le conseiller de prévention académique afin de garantir la conformité et la sécurité des usagers.

La FSU interrogé sur la situation du LP ROCHES MAIGRES.

L'Inspecteur santé et sécurité au travail répond que sur les 70 équipements, 58 ont été consignés pour non-conformité.

L'UNSA rappelle que cette situation provoque des tensions au sein de l'établissement et demande s'il ne s'existe pas de solution transitoire eu égard aux délais importants.

La FSU précise que cela crée des RPS.

L'Inspecteur santé et sécurité au travail fait le même constat mais sa priorité reste la sécurité des enseignants et des élèves. Certains équipements pourront être réhabilités mais d'autres devront être changés. La Région Réunion en tant que propriétaire statuera.

Le collège PLATEAU GOYAVE a un atelier menuiserie avec des équipements remis à neuf. Le Conseil Départemental pourrait se rapprocher du Conseil Régional pour autoriser l'utilisation de ses équipements.

Le président confirme suivre les décisions prises par l'ISST par respect de la réglementation. Il propose d'informer la Présidente de Région de cette situation afin que des mesures urgentes soient prises ; cela crée de la souffrance au travail et les élèves n'ont pas leur enseignement.

Il conçoit le fait de mettre en relation La Région et Le Département sans avoir de certitude sur les effets escomptés. Un compte rendu sera fait lors de la prochaine réunion.

**Le SNALC** interroge le président au sujet des équipements de protection individuel. Par le passé, ils étaient financés par l'établissement. À ce jour les chefs d'établissement disent ne plus avoir les moyens. Il demande s'il n'est pas possible de créer une ligne budgétaire ou une indemnité aux établissements.

**Le président** répond que la ligne budgétaire dans les établissements existe mais que le rectorat n'a pas de budget prévu pour faire ce type d'investissement. Il va voir avec les services académiques concernés si des solutions sont envisageables pour les établissements.

**L'Inspecteur santé et sécurité au travail** rappelle qu'un courrier a été transmis aux chefs d'établissement le 4 septembre 2018, suite à un précédent CHSCTA, précisant l'achat des EPI par les établissements. La ligne budgétaire est énoncée est la ligne 141.

**La FSU** questionne l'ISST au sujet des PPMS qui deviennent unifiés.

**Le Conseiller de prévention académique** précise que dans un 1<sup>er</sup> temps, il faut un comité de pilotage académique pour identifier les risques sur les établissements et les écoles.

- Pour les établissements, la responsabilité revient au chef d'établissement d'établir le PPMS à partir de la base nationale.
- Pour les écoles, le comité de pilotage élabore le PPMS, le transmet au directeur qui apportera les spécificités de l'école, puis le renvoie à la commune qui l'intégrera dans son plan communal de sauvegarde. Enfin, la commune transmet au directeur d'école après validation pour application des exercices.

À partir de 2024, les exercices se feront par roulement. Un premier cinquième sera concerné à la rentrée 2024. Le comité de pilotage attend l'arrivée des bases nationales.

Pour l'instant, l'ancien protocole prévaut : PPMS intrusion attentat, PPMS risques majeurs et technologiques.

**Le président** rappelle que l'exercice « alerte intrusion » devra être effectué avant les vacances d'été austral mais cette date butoir est assujettie aux contraintes du contexte actuel.

#### **Point 6 - Bilan de service du 3ST**

**L'Inspecteur santé et sécurité au travail** rappelle que ce bilan reprend l'ensemble des formations dispensées par les différents acteurs de prévention de l'académie.

- Une formation initiale et une formation continue pour les ADP nommés dans le 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré sur les ambiances de travail (nuisances sonores et éclairage),
- Des formations pour les directeurs d'écoles notamment sur la prévention du risque professionnel et la mise en place du DUERP dans les établissements (qui représente 60% du temps de travail des conseillers de prévention 2<sup>nd</sup> degré en 2022).

70% des formations qui étaient prévues dans le PRAF 22-23 pour le service 3ST ont été réalisées. Les 30% manquant sont dus à l'absence prolongée de M. MICARD et à celle de M. ECOLIVET au court de l'année scolaire 2022-2023.

#### **Point 7 - Présentation du service académique de prévention en santé, sécurité et conditions de travail (SAP2SCT)**

Suite aux orientations stratégiques ministérielles 2023 préconisant l'organisant des structures académiques de prévention, **le chef du service SAP2SCT** présente les différents changements du Service Santé Sécurité au Travail, qui devient le service académique de prévention en santé, sécurité et conditions de travail (SAP2SCT).

Grâce à cette nouvelle organisation, l'ISST n'occupe plus la fonction de chef de service et a laissé la place à M. MICARD qui reste également conseiller de prévention académique à 50%.

Le nouvel organigramme, disponible sur le site académique, présente la création de quatre bureaux pour séparer les missions : sécurité routière, prévention des risques au travail, formation à la prévention des risques au travail et risque bâtimentaire.

Chaque bureau dispose de formateurs et est coordonné par une personne (excepté le bureau risque bâtementaire).

D'autres points d'attention :

- le bureau sécurité routière : départ à la retraite de M. COHARD qui ne sera pas remplacé dans cette fonction. Mme Sophie RAT devient ISST, une fiche de poste est en cours pour la remplacer.

- le bureau de prévention des risques : nomination de Mme Nathalie MANOURY, CPD 1er degré et de Mme Sophie BONNECAZE, CPD 2nd degré.

Pas de référent risque chimique à ce jour.

- le bureau risque bâtementaire : actuellement, le référent est M. FOCK-LAPP et ne dépend pas du SAP2SCT. Il n'a pas le profil ni la possibilité fonctionnelle de répondre aux missions du référent bâti scolaire comme le prévoit les OSM. Il va falloir trouver une solution pour que la charge de cette fonction soit occupée. Cette réflexion est soutenue par Le Recteur au regard des exigences ministérielles qui sollicitent un état des lieux des structures scolaires (plan de réfection).

**L'UNSA** questionne sur le nombre d'établissements concernés par ce plan à la Réunion et si ce plan va être reconduit.

**Le président** répond qu'on lui a demandé de faire remonter une vingtaine d'écoles mais qu'il n'a pas d'information concernant sa reconduction, il s'agit sûrement d'un plan pluriannuel.

### **Point 8 - Bilan de la médecine de prévention**

**Présenté par le Dr. ROGALEV, médecin du travail.**

Il prend en compte les différentes réformes. Il y a donc 2 entités :

- la médecine statutaire qui va porter sur les notions d'aptitude.
- la médecine de prévention qui va porter sur la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail.

Depuis le départ du Dr. MAGNIN dont le remplacement est en cours de recrutement, l'équipe est constituée de :

- 3 médecins (Dr. ROGALEV, Dr. COL-ZAYAN, Dr. STOJCIC) représentant 2.5 ETP,
- 2 secrétaires soit 1.8 ETP.

Leur mission de surveillance médicale qui répond aux exigences réglementaires, est d'assurer le suivi des personnes fragiles dans le respect du secret médical.

Concernant l'efficacité des suivis, il constate :

- un besoin de pluridisciplinarité sur des situations de plus en plus complexes,
- la problématique de la localisation qui limite la visite de poste,
- un sous-effectif médical et paramédical pour répondre aux sollicitations,
- une problématique de logiciel métiers. Le format papier représente un volume considérable en termes de stockage.

Des projets sont en cours telles que la dématérialisation, la téléconsultation et une collaboration avec la MGEN.

**Le président** demande ce qui empêche la téléconsultation. Il est favorable à ce que l'académie soit pilote à ce sujet.

**Selon le médecin du travail**, le principal frein est un aspect technique. Les logiciels de la fonction publique ne sont pas assez sécurisés et représentent une efficacité relative pour une consultation. Cependant, il est possible d'effectuer des consultations téléphoniques si nécessaire.

**La médecin du travail** confirme l'intérêt d'obtenir des locaux temporaires avec des dossiers dématérialisés pour palier au problème de localisation.

**La FSU** demande s'il est prévu de recruter du personnel infirmier.

**Le président** répond qu'à ce jour la priorité est le remplacement du Dr MAGNIN et non de recruter des postes d'infirmier du travail. Créer une équipe pluridisciplinaire serait plus efficace.

Il constate également le manque d'infirmiers. ères scolaires.

**La FSU** demande ce qu'il en est de l'application COLIBRI pour la transmission de documents médicaux.

**Le médecin du travail** précise que l'utilisation COLIBRI vient d'une volonté de dématérialisation pour le dépôt de documents spécifiques. Seuls les médecins en sont destinataires. Par ailleurs, il n'y a pas de logiciel de gestion.

### **Point 9 - bilan du GAP RPS**

**La psychologue du travail, correspondante pour le GAP RPS** fait un historique du dispositif créé en 2013 à l'initiative du CHSCTA. Il a pour mission l'accompagnement individuel des personnels de l'EN en rapport aux risques Psycho-sociaux.

Le groupe est constitué de 10 membres bénévoles.

L'écoute de premier niveau se fait par la secrétaire de la FS CSA-A afin de savoir si la situation relève du cadre d'action du GAP RPS ou non.

Les entretiens individuels en présentiel ont lieu dans un lieu neutre, en présence d'un binôme.

Des réunions internes où les situations sont exposées ont lieu tous les mois pour déterminer les préconisations et les entretiens à venir. Des réunions trimestrielles qui réunissent les médecins du travail, la direction des ressources humaines et la secrétaire de la FS CSA-A complètent ce dispositif.

Enfin, une réunion annuelle de présentation du bilan quantitative est faite pour clôturer l'année.

**Le président** constate qu'il y a une prévalence d'enseignants en conflit dans leur établissement qui font appel au GAPRPS. Des personnels de direction rencontrent également des difficultés. Cela l'interpelle sur l'ambiances dans certains établissements.

**RESISTANCE CGTR SAIPER SUD** estime qu'un effort de communication devrait être fait envers les personnels.

Il demande s'il peut y voir un retour des médiateurs académiques.

**Le président** répond qu'il a un retour des médiateurs. Il propose de faire un point lors de la future réunion.

**La secrétaire générale adjointe DRH** précise que le bilan des médiateurs se fait en CSA-A.

**Les membres de la FS CSA-A** s'interrogent sur :

- le nombre important d'annulations d'entretiens. 1/3 des personnes ont annulé leur entretien,
- la problématique de la neutralité des lieux des entretiens,
- comment éviter la confusion entre les différents dispositifs pour les personnels.

**La psychologue du travail** répond qu'à la suite des entretiens avec les médecins ou les organisations syndicales, des régulations ont lieu. Les personnes qui ont pris contact avec le GAP RPS ne ressentent plus le besoin de ce dispositif.

Il y a aussi le frein des distances pour réaliser l'entretien ainsi qu'un souci de la temporalité. L'effectif ne peut pas toujours proposer un entretien dans les 15 jours après la saisine.

La majorité des entretiens ont lieu à la médecine de prévention. La MGEN prête ses locaux lorsque c'est possible et la DANE nord reste une des possibilités envisagées. Cette problématique de lieu a pu participer à l'annulation de certains entretiens.

Quant à une communication régulière sur les dispositifs d'accompagnement collectif et individualisé, cette partie a été développée dans le livret d'accueil pour tous les agents et dans le vademécum RH pour les personnels d'encadrement. La chargée de mission RH, les CRHP et la chargée de mission SSCT travaillent à l'élaboration d'un guide des acteurs et des dispositifs d'accompagnement à destination de tous les agents.

**L'UNSA** demande s'il y a un espace d'information sur le site académique.

**La correspondante pour le GAP RPS** répond qu'il n'y a pas d'information sur les dispositifs mais conformément au cadre légal, il y a un espace de signalement. Après instruction, le personnel est dirigé vers un des dispositifs.

**Lycée ÉVARYSTE DE PARNY** : la FSU annonce que la situation perdure. Les enseignants de français et mathématiques se sont vu imposer un assistant pédagogique sans aucune concertation.

La secrétaire générale adjointe DRH indique que la situation est prise en charge par l'administration. Il y a un accompagnement afin de mettre de côté l'affect en allant vers le professionnel.

### Vote des 9 avis

Résultat du vote : Contre : 0 ; Abstention : 1 ; Pour : 7

### Point 11 – Questions diverses

*Bilan des accidents de service :*

La chargée de mission SSCT a rencontré M. THEROSIET, et indique que l'instruction d'ANAGRAM va prendre du temps, cette année semble encore compliquée. Par ailleurs, M. THEROSIET rappelle qu'il est difficile de mobiliser les experts dans les délais prévus par le cadre légal.

*Les membres de la FS CSA-A trouvent qu'il existe de nombreux dispositifs par lesquels les informations sont transmises à l'administration rectorale et s'interrogent sur les liens faits entre ces dispositifs. Les informations sont-elles partagées ? Comment ?*

Le président indique qu'il est compliqué de faire le lien entre ces multiples dispositifs mais que les services communiquent entre eux, notamment via les différentes cellules présentées lors du point n°9.

La secrétaire générale adjointe DRH revient sur l'idée illusoire d'un guichet unique en rapport à la réalité des besoins et des stratégies opérationnelles.

*Bilan des maladies professionnelles*

*Les membres de la FS CSA-A s'interrogent quant aux maladies hors tableau.*

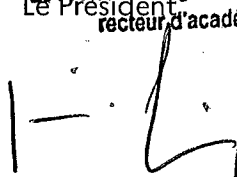

Le médecin du travail répond que la typologie relève de l'administration plus particulièrement de la DPAP.

Lors d'une déclaration de maladie professionnelle, qu'elle soit référencée dans le tableau ou non, la nature de la pathologie est inscrite sur le certificat médical. L'administration est informée des éléments relatifs à la demande.

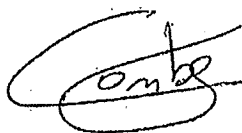
La secrétaire académique précise que les membres souhaitent voir s'il y avait corrélation entre une pathologie et un type de personnel afin de cibler une prévention.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h30.

Le recteur de région académique,  
Le président  
Le recteur d'académie

  
Pierre-François MOURIER  


La secrétaire académique



Le secrétaire administratif



La FSU interroge sur la question de la levée d'anonymat.

La correspondante pour le GAP RPS répond que les levées sont moins importantes. En moyenne, lors des réunions trimestrielles, il y a 6 à 10 situations pour lesquelles les regards sont croisés.

La secrétaire générale adjointe DRH précise que même si la levée d'anonymat n'a pas eu lieu, la situation peut être portée par d'autres canaux et ainsi connue par l'institution.

le SGEN – CFDT questionne au sujet de la fiche RSST dématérialisée en fonctionnement dans d'autres académies.

Le conseiller de prévention académique s'étonne de ne pas avoir été associé aux démarches du groupe de travail.  
Mme MINATCHY a travaillé avec la DSI pour dématérialiser la fiche 1<sup>er</sup> degré.  
Certaines académies ont dématérialisé cette fiche, on constate que cela ne peut pas être fait pour la partie de l'usager puisqu'il doit y avoir accès dans l'établissement.  
La fiche RSST ne peut sortir de l'établissement qu'après validation du chef d'établissement.  
Il propose de travailler avec les membres pour déterminer les besoins en corrélation avec contraintes de terrain.

### Point 10 – Situations d'établissement

École ROQUEFEUIL : la FS CSA-A sollicite l'administration pour faire un point sur la situation de l'école de ROQUEFEUIL où un parent fait du cyber harcèlement. Les plaintes des personnels concernées sont classées sans suite.

Le président propose que la gouvernance sollicite un échange avec la gendarmerie afin d'aller vers une solution et assure que la situation est suivie.

Collège LE TOULLEC : difficultés de communication avec différents corps de métier depuis l'arrivée de la nouvelle chef d'établissement qui aurait des comportements inadaptés face à l'arrêt maladie et la situation de RQTH de certains agents.

La secrétaire générale adjointe DRH indique qu'elle a connaissance de la situation de collectif dégradée suivi par les deux DAASEN. La chef d'établissement a été reçue, l'établissement est accompagné.

### Collège M. DEBRÉ :

La secrétaire générale adjointe DRH indique que l'établissement est en cours d'accompagnement. Les CPE concernés doivent être reçus avec l'IA IPR.

Lycée LECONTE DE LISLE : problème de communication avec la chef d'établissement.

Selon RESISTANCE CGTR SAIPER SUD, un personnel a refusé un PPCR du fait du climat entre la chef d'établissement et l'équipe d'histoire-géographie.

La FSU ajoute que certains personnels de cet établissement ont subi des pressions lors de la mise en place du PACTE.

La secrétaire générale adjointe DRH indique qu'il n'y a pas eu de remontée à ce sujet.

Lycée LISLET- GEOFFROY : problèmes de communication et de fonctionnement.

La FSU annonce que viennent de s'ajouter des difficultés entre les AED et le CPE.

La secrétaire générale adjointe DRH indique qu'une cellule d'écoute est mise en place. Le climat est à l'accalmie.

## (Annexe I)

### **Déclaration liminaire des membres représentants de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Académique**

« Monsieur le Recteur,  
Madame la Directrice des Ressources Humaines,  
Mesdames et Messieurs les membres de la formation spécialisée.

Vendredi 13 octobre, à Arras, l'un des nôtres a été tué par un fanatique islamiste. Nous sommes, depuis, dévastés par cet attentat terroriste au sein d'un établissement scolaire, un attentat ouvertement dirigé contre l'Ecole Publique, Laïque et ses personnels.

Nos collègues, en tentant de s'opposer à l'assaillant ont pensé avant tout à protéger les élèves et les personnels de l'établissement. Dominique Bernard y a laissé la vie. Pour nous toutes et tous, c'est l'émotion qui domine, qui nous submerge, c'est l'effroi qui nous saisit. A cette émotion, à cet effroi s'ajoute, aujourd'hui, la colère.

Le 16 octobre dernier, dans l'urgence, en trois jours, était organisée une journée nationale d'hommage à Dominique Bernard et Samuel Paty, dans tous les établissements scolaires, qui commençait, pour le second degré, par 2 heures banalisées afin qu'un temps d'échange soit organisé entre tous les personnels avant l'accueil des élèves.

Dans notre académie, cela n'a pas été le cas. Serions-nous des agents de seconde zone ? L'actualité internationale, les 15 jours de vacances auraient-ils minoré le besoin de se retrouver avant d'accueillir les élèves ?

Cette situation est inacceptable. Elle l'est d'autant plus que notre administration a eu du temps pour organiser cette journée et faire face aux problèmes qui se posaient (transports scolaires, Vigipirate...), ici, hier, comme le 16 octobre sur l'ensemble du territoire national.

Cette journée académique d'hommage ne s'est pas déroulée dans les meilleures conditions et votre choix, Monsieur le Recteur, d'en déléguer la préparation au local a conduit à des organisations très différentes suivant les établissements et à des désorganisations. Et nombre de collègues, qui auraient aimé se sentir soutenus et épaulés, ont au contraire été désemparés.

Il est à noter que certains chefs d'établissements ont préféré banaliser la 1ère heure de la matinée. Qu'ils en soient ici remerciés.

Nous n'oublions pas que lors de l'attentat du 13 octobre dernier, comme lors de celui du 16 octobre 2020, c'est l'Ecole Publique qui a été attaquée. C'est un professeur qui a été assassiné parce qu'il était professeur.

C'est l'Ecole Publique qui a été visée parce qu'elle émancipe, parce qu'elle lutte contre tous les obscurantismes pour éduquer à l'esprit critique et parce qu'elle permet la libre conscience. Cet évènement vient encore appesantir l'atmosphère et détériorer la situation des personnels pour qui la rentrée a été une fois de plus particulièrement compliquée :

- Manque de personnels.
- Dégradation des conditions de travail.
- Augmentation de la charge de travail.
- Tensions au sein des équipes.

Les enseignants, les directions d'école et les personnels de direction sont en souffrance et sous la pression d'un système où l'immédiateté est devenue la règle.

Dès la rentrée, certaines équipes nous ont alertés sur leur souffrance au travail engendrée par des modes de management autoritaires. Ces souffrances sont aggravées parfois par des tensions au sein même des collectifs de travail, occasionnées par l'introduction du Pacte.

Ainsi, c'est une véritable chasse aux absences qui se met en place dans certains établissements :

- Sorties scolaires.
- Voyages.
- Formations.

Sont remis en cause si les remplacements ne sont pas assurés.

Le Pacte est un dispositif dangereux qui expose l'ensemble des personnels à une surcharge de travail, à des pressions multiples, allant dans certains cas jusqu'à une forme de chantage, et à des risques psycho-sociaux, en ce qu'il est source de tensions entre les personnels, en ce qu'il les oppose et les isole.

Il renforce aussi les inégalités femmes- hommes qu'il appartient pourtant à l'employeur de résorber.

Sur ce point, nous avons été pour le moins étonnés que des chefs d'établissement refusent de communiquer des données statistiques genrées aux représentants des personnels, prétendant que cela « ne les regardait pas ». Alors que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat, alors que l'éducation à la citoyenneté, dont fait partie l'égalité femmes hommes, est au cœur de nos enseignements, alors que le Conseil d'administration est supposé être un lieu d'information et de débat, il est incompréhensible de se heurter à de telles réactions.

De manière générale les cas d'alertes liées aux RPS sont nombreux ces derniers mois :

- Dégradation des collectifs de travail,
- Tensions avec les hiérarchies,
- Conflits avec les usagers ou les parents d'élèves,
- Agressions...

La réforme du lycée professionnel crée de nombreuses tensions entre les personnels avec notamment l'arrivée du bureau des entreprises qui a bouleversé l'organisation des établissements. Et de fortes disparités existent déjà !

Les facteurs de RPS n'ont jamais été aussi hauts pour les personnels de la voie pro. D'autant plus que la mise en place du Pacte, bras armé de la réforme de la voie pro, augmentera encore la dégradation des conditions de travail des personnels.

En lycée, alors que nous dénonçons depuis trois ans les absurdités de la réforme du lycée, le Ministère a enfin décidé de reporter les épreuves de spécialité au mois de juin. Cependant, la rentrée a dû se faire sans annonces plus précises, notamment sur la date des épreuves et le périmètre des programmes.

Cette méthode de fonctionnement à coups d'annonces incomplètes de dernière minute sans préparation, dégrade grandement les conditions de travail des personnels.

Nous continuons par ailleurs de revendiquer une organisation des épreuves d'examens qui prenne pleinement en compte les conditions de travail des correcteurs et jurys.

Dans le premier degré, le mal-être des personnels est prégnant comme il l'a rarement été. La surcharge de travail liée aux injonctions hiérarchiques s'accroît d'année en année.

Ainsi, s'ajoutent aux évaluations nationales de CP et de CE1 de nouvelles évaluations en CM1. Le passage de ces évaluations, leur correction et leurs remontées via la plate-forme ministérielle alourdissent considérablement la charge de travail des agents pour des tâches qui ne font pas sens pour les collègues qui savent conduire leurs évaluations diagnostiques sans besoin d'injonctions déconnectées de la réalité des classes.

La perte de sens, c'est aussi l'inclusion à marche forcée et sans moyens ambitieux. Elle crée de nombreuses souffrances professionnelles liées aux situations vécues dans les écoles.

Notifications MDPH non respectées, places en IME insuffisantes, AESH non remplacées, prise en charge en classe d'un élève qui frappe, qui mord...

Ces situations se multiplient et sont intolérables. Elles montrent le désengagement de l'État sur la prise en charge du handicap dont les victimes sont les enfants, les familles, et la santé des agents dont vous avez la charge.

Concernant la médecine de prévention, nous ne pouvons que déplorer le manque de médecins, infirmiers, psychologues et autres personnels permettant un suivi de tous les personnels.

Les 2,5 médecins du travail pour environ 25 000 agents suffisent à peine pour gérer les urgences, les dossiers médicaux des personnels ayant des pathologies nécessitant une attention particulière et/ou en situation de handicap.

Le faible effectif de médecins du travail ne permet pas de mettre en place une prévention qui reposerait sur des analyses de terrain.

Pour conclure cette déclaration liminaire, nous vous souhaitons la bienvenue dans l'académie de La Réunion, Monsieur le Recteur, pour votre première réunion à la présidence de la Formation Spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

*Nous avons toujours tenu en FS CSA-A à un dialogue social de qualité, dans le but d'améliorer les conditions de travail des personnels de l'académie. Les débats ont toujours été menés avec la volonté de construire et d'avancer dans l'intérêt des personnels.*

*Nous espérons pouvoir compter sur votre engagement pour promouvoir un dialogue social de qualité, améliorer les conditions de travail des personnels et œuvrer pour leur santé et leur sécurité.*

*Nous souhaitons enfin remercier M. ECOLIVET pour toute l'expertise et toutes les compétences qu'il a apportées au service des personnels de l'académie. Nous lui souhaitons une agréable retraite bien méritée.*

*Nous vous remercions de votre attention. »*