



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

Rédacteur : Serge KROLIK, Secrétaire administratif de la FS CSA-A

La réunion de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Académique (FS CSA-A) se déroule sous la présidence de Mme Chantal MANÈS-BONNISSEAU, rectrice de l'académie de La Réunion.

Lieu : Rectorat de La Réunion

Date : 4 avril 2023

Participent 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. Raymond – Charles LOPIN, en qualité de titulaire.

M. Guillaume ARIBAUD, en qualité de suppléant.

Mme Claudia LAHURE, en qualité de suppléante.

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

M. Nicolas BALBINE, en qualité de suppléant.

M. François RIVIÈRE, 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.

Pour la FNEC FP FO :

M. Jean Paul PAQUIRY, en qualité de titulaire.

Mathieu BARET, en qualité de suppléant.

Pour le SGEN – CFDT :

M. Jonathan SELAMBAROM, en qualité de titulaire.

Pour RESISTANCE CGTR SAIPER SUD :

M. Éric ANNONIER, en qualité de titulaire.

M. Cédric LENFANT, en qualité de suppléant.

Pour la CFTC EPR :

Mme Béatrice RELLUI, en qualité de titulaire.

À titre d'acteurs opérationnels :

Mme Nelly MINATCHY, conseillère de prévention départementale.

Mme Anna EBRO, infirmière conseillère technique.

Dr. Pierre MAGNIN, médecin conseiller technique.

Secrétaire de séance : M. Raymond - Charles LOPIN, (FSU).

Ouverture de séance

À 09h00

- Madame la Présidente accueille les participants à la FS CSA-A, elle vérifie si le quorum est atteint en vérifiant la liste d'émargement, puis reprécise le consensus : les suppléants invités peuvent s'exprimer mais ne prennent pas part aux votes.
Elle présente le nouveau secrétaire administratif de la FS CSA-A et reprécise la fonction de Mme SEBBAR auprès de Mme CLÉMENT.
- La séance est déclarée ouverte.

Ordre du jour

Point 1 - Installation de la FS CSA-A

Point 2 - Approbation du PV de la réunion du CHSCTA du 27 octobre 2022

Point 3 - Désignation du ou de la secrétaire académique

Point 4 - Programme annuel de prévention 2022-2023

Point 5 - Présentation des GT et calendrier prévisionnel

Point 6 - Questions diverses

Déclaration préalable commune des représentants du personnel

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

La FS CSA-A se tient dans un contexte de mobilisations massives contre cette réforme brutale des retraites. Elle représente une injustice sociale et le déni des conditions de travail pour des collègues âgés incapables de maintenir leur charge de travail dans des conditions de pénibilités diverses. Cette réforme pénalise plus largement les femmes qui se voient dans l'obligation de travailler plus longtemps.

À cette injustice, s'ajoute le déni de la réalité en opposant une nécessité de pédagogie envers les personnels.

La suppression de l'enseignement de la technologie a été effective sans concertation ni considération pédagogique au bénéfice d'une logique budgétaire et de ressources humaines.

La FS CSA-A souhaite être rassurée pour les collègues de technologie sur le fait qu'il n'y aura pas de mesure de carte scolaire ou qu'ils ne seront pas amenés à effectuer des tâches autres que leur enseignement. Y aura-t-il des mesures d'accompagnement afin d'éviter les souffrances ?

Les modifications du métier d'enseignant en rapport aux annonces gouvernementales entraînent une perte de sens et des inquiétudes anxiogènes.

La FS CSA-A doit s'appuyer sur les travaux de la CHSCTA et garder la même force de proposition avec l'aide d'engagements forts de notre administration. Pour cela elle sollicite à minima 3 réunions ordinaires dans l'année

Ordre du jour :

La Présidente annonce ne pas pouvoir apporter de réponse sur les questions de politique nationale et notamment sur la réforme des retraites.

Il y aura un accompagnement des personnels lorsque les nouvelles mesures seront effectives. D'abord pour les informer puis pour accompagner ceux qui en ressentiront le besoin.

Point 1 - Installation de la FS CSA-A

Avis n° 1. « La FS-CSA-A demande à bénéficier des mêmes moyens que le CHSCTA et de réunions régulières.

(Au moins 3 fois par an en séance ordinaire »

La Présidente revient sur cette proposition déjà évoquée en CSA-A.

L'obligation réglementaire est à minima d'une réunion par année. Cette règle sera respectée.

Elle rappelle qu'elle était présente lors des réunions précédentes du CHSCTA qui s'est réuni 6 fois en 2 ans. Au regard de cette implication, l'académie a montré sa volonté de dialoguer et de respecter les compétences de cette formation spécialisée, notamment le signalement des difficultés des personnels au travail, dans un objectif d'accompagnement des agents avec des mesures adaptées à chaque situation.

La FS CSA-A ne doit pas se transformer en CSA bis.

Elle réaffirme sa volonté d'aller vers les résolutions de problèmes, même si elle n'apporte pas les réponses attendues par les représentants du personnel.

Elle ne s'engagera pas sur un nombre précis de réunions qui seront organisées en fonction des besoins. Son objectif est de s'inscrire dans un dialogue avec les membres mais aucun engagement ne sera pris ce jour.

La secrétaire académique de la FS CSA-A confirme les prérogatives de la formation spécialisée. Ce sont bien les conditions de travail, la santé et la sécurité des collègues qui importent d'où la nécessité de réunir la FS régulièrement.

La secrétaire générale adjointe DRH précise que le règlement intérieur s'applique au CSA académique en plénière comme en formation spécialisée et qu'il sera débattu en GT.

La Présidente entend la demande des membres.

Le fait que les suppléants soient systématiquement associés engendre de nombreuses convocations et représente un quota important d'heures de cours en moins pour les élèves.

Il est nécessaire de parvenir à un fonctionnement ayant le moins de répercussions possibles sur les cours. Le groupe de travail fera des propositions à ce sujet.

La FSU énonce sa volonté de tenir compte des conséquences des décharges et de faire au mieux pour minimiser les perturbations dans les établissements.

La Présidente est en accord avec cette dynamique. Il est nécessaire de trouver un fonctionnement pour que la formation spécialisée puisse jouer pleinement son rôle mais il faut éviter que les heures d'enseignement soient perturbées au-delà de ce qui est supportable pour les établissements.

La FNEC FP FO confirme l'importance de la présence des enseignants devant les élèves.

Cependant les établissements scolaires disposent d'une enveloppe conséquente pour les besoins de remplacement des collègues.

Cette enveloppe ne serait pas utilisée à cet effet ce qui pose problème pour les remplacements et qui restreint la possibilité de se réunir.

La FNEC FP FO annonce son opposition à ce qu'une organisation syndicale fasse un communiqué de presse pour faire part de l'absence de dialogue social en énonçant les problèmes dans les établissements.

Les réunions dans cette formation spécialisée sont importantes pour régler les problèmes en interne. Conscient des problèmes d'agendas, il est important face à une situation d'urgence, d'aller outre la

réglementation concernant les obligations de présence à l'organisation d'une réunion d'urgence pour aller vers une résolution dans les meilleurs délais du problème constaté.

La Présidente est en accord avec ce principe. Elle est disposée à permettre à l'instance et aux syndicats de jouer leur rôle. Cependant, il est nécessaire de ne pas perdre trop de jours de cours. Les textes prévoient une réunion annuelle. Dans le passé, les réunions se déroulaient avec la présence systématique des suppléants. Ceci est déjà une reconnaissance de la demande des membres. Concernant l'enveloppe de remplacement, la question va être posée aux services.

L'avis n°1 est mis au vote.

Résultat du vote : Pour : 10 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

Point 2 - Approbation du PV de la réunion du CHSCTA du 27 octobre 2022

L'avis n°2 est mis au vote.

Résultat du vote : Pour : 10 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

Le PV de la séance du 27 octobre 2022 est approuvé à l'unanimité

Point n° 3 - Désignation du ou de la secrétaire académique

La Présidente rappelle les textes en vigueur.

Le fonctionnement adopté précédemment par le CHSCTA était le suivant :

- un mandat de 4 ans pour le secrétaire
- un mandat de 1 an pour le secrétaire adjoint (ordre des organisations syndicales en charge de cette fonction établi au préalable).

La FSU propose la candidature de Mme COMBE comme secrétaire académique pour une durée de 4 ans.

La FSU propose, comme cela a été discuté en GT, de voter la durée du secrétariat adjoint pour un mandat de 4 ans, 2 ans ou 1 an.

La Présidente invite les membres à s'exprimer sur la candidature de Mme COMBE comme secrétaire académique pour un mandat de 4 ans. (

Aucun membre ne souhaite prendre la parole.

La Présidente interroge les membres concernant la durée de la mandature (du-de la) secrétaire adjoint-e. Soit 1 an, soit 2 ans, soit 4 ans

Le SNALC souhaite que les 2 mandats aient la même durée. (1- 2 ou 4 ans)

En réponse au SNALC, **La Présidente** précise la méthodologie des désignations.

Les membres vont devoir s'exprimer à chaque proposition.

- Un vote sur le nom du secrétaire, puis un vote sur la durée de son mandat.
- Un vote sur le nom du secrétaire adjoint, puis un vote sur la durée de son mandat.

Vote pour la candidature de la secrétaire académique

Résultat du vote : Pour : 7 (FSU – UNSA – SGEN-CFDT – RESISTANCE - CFTC) ; Contre : 0 ; Abstention : 2 (SNALC) ; non-participation : 1 (FNEC-FP-FO).

Mme COMBE est élue secrétaire académique.

Vote pour la durée de mandature de la secrétaire académique

Résultat du vote pour un mandat de 4 ans : Pour : 7 (FSU – UNSA – SGEN-CFDT – RESISTANCE - CFTC) ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; non-participation : 3 (SNALC - FNEC-FP-FO).

Madame COMBE est élue pour 4 ans

Vote pour la candidature (du-de la) secrétaire académique adjoint-e

Un représentant de Résistance demande si un suppléant peut être secrétaire adjoint.

La **Présidente** répond que même si les textes ne précisent rien à ce sujet, il convient d'être cohérent et que ces fonctions concernent donc les titulaires. Elle demande aux candidats de se faire connaître.

M. BAUDIN (SNALC) est candidat à la fonction de secrétaire adjoint.

Vote pour la candidature du secrétaire académique adjoint

Résultat du vote : Pour : 9 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; non-participation : 1.

M. BAUDIN est élu secrétaire académique adjoint.

Vote pour la durée de mandature du secrétaire académique adjoint

Résultat du vote pour un mandat de 4 ans : Pour : 2 (SNALC); Contre : 6 (FSU – UNSA – RESISTANCE - CFTC) ; Abstention : 1 (SGEN-CFDT) ; non-participation : 1 (FNEC-FP-FO).

Résultat du vote pour un mandat de 2 ans : Pour : 0 ; Contre : 6 (FSU – UNSA – RESISTANCE - CFTC) ; Abstention : 0 ; non-participation : 4 (SNALC – SGEN-CFDT - FNEC-FP-FO).

Résultat du vote pour un mandat de 1 an : Pour : 7 (FSU – UNSA – SGEN-CFDT – RESISTANCE – CFTC) ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; non-participation : 3 (SNALC – FNEC-FP-FO).

M. BAUDIN est élu pour 1 an

La **Présidente** prend acte du résultat des votes de la FS CSA-A en date du 04 avril 2023. Elle souligne la nécessité de s'accorder ce jour sur la signification d'une année (année civile ou année scolaire) et s'il y a possibilité de renouvellement ou non.

Pour La **secrétaire générale adjointe DRH**, c'est une année de fonctionnement, donc on prend comme référence une année scolaire et non pas une année civile.

Madame COMBE est élue pour 4 ans, son mandat ira jusqu'au renouvellement de la FS CSA-A.

M. BAUDIN est élu pour 1 an. Il faudra procéder à une nouvelle élection pour la fonction de secrétaire adjoint au premier trimestre de l'année scolaire 2023-2024.

Point n°4 - Programme annuel de prévention 2023

En préambule, pour La **Présidente**, il est nécessaire que les nouveaux membres acquièrent de l'expérience pour s'approprier les sujets de cette formation spécialisée.

Un vote sans se donner le temps de la réflexion serait prématuré. Elle propose de parler de ce programme aujourd'hui et de surseoir au vote.

Un GT sur ce sujet sera organisé prochainement.

La **chargée de mission SSCT** énonce qu'il manque la partie de la médecine de prévention et rappelle que les orientations stratégiques ministérielles arrivent maintenant au mois de janvier. Elles servent de support pour définir les grands axes de travail en matière de prévention académique. Précédemment, elles arrivaient au mois d'octobre, il était possible de faire le bilan et de se préparer pour présenter un programme de prévention sur l'année scolaire. Désormais, il faudra fonctionner en année civile.

La **Présidente** met l'accent sur l'importance de la partie bilan lors de la réunion en rapport avec le tableau en précisant ce que l'on continue, ce que l'on accentue, ce que l'on arrête.

Le programme annuel de prévention sera voté lors de la prochaine réunion du FS CSA-A avant la fin de l'année scolaire.

Désignation du référent VDHAS

RESISTANCE SUD CGTR SAIPER veut revenir sur la nomination et la désignation du référent VDHAS :

Il lui semble intéressant, en cas de problème, que ce soit une femme pour la libération de la parole.

Le **SNALC** propose que ce soit une femme référente épaulée par un homme. Cette fonction serait représentée par un binôme.

- Madame LAHURE s'annonce comme candidate
- Monsieur ANNONIER se propose comme adjoint

Il n'y a pas d'opposition ni d'abstention à ces candidatures. À l'unanimité,

- Madame LAHURE est désignée référente VDHAS
- Monsieur ANNONIER est désigné comme adjoint VDHAS.

Le **SNALC** se pose la question sur la durée du mandat de la référente et de son adjoint.

Pour la **Présidente** normalement c'est la durée des 4 ans mais il n'y a pas de textes de référence. Elle n'a pas d'objection aux différentes propositions.

La **Présidente** propose de reposer la question du poste de référent et de son adjoint-e en même temps que celui (du-de la) secrétaire adjoint-e.

Durée du mandat

La durée du mandat de la référente et de son adjoint n'est pas déterminée à cette réunion.

Point n°5 - Présentation des GT et calendrier prévisionnel

Avis n° 2 « Les membres de la FS CSA-A demandent la création de GT sur » :

1. Les ADP
2. La modernisation des outils Santé Sécurité au Travail (RSST, DUER, etc.)
3. La reconduction des GT créés par le CHSCTA suivants :
 - a. Accidents de service / Maladies professionnelles
 - b. Prévention des agressions
 - c. Chaleur
 - d. Prévention des Risques psycho-sociaux
 - e. Conditions de travail des personnels contractuels
 - f. Conditions de travail des infirmières
 - g. Prévention des risques chimiques

Résultat du vote : Pour : 10 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

La **secrétaire académique de la FS CSA-A** fait le même constat que pour le programme de prévention, une liste des thématiques a fait l'objet d'une séance de travail. Le calendrier a été établi mais pour l'instant tout le monde ne s'est pas encore positionné.

La **Présidente** invite les membres à se positionner sur les différents GT qu'elle énumère. Par ailleurs, elle souhaite que soit mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion le compte rendu de la visite du rectorat.

La **secrétaire académique** reconnaît que la période avait été mal choisie car elle correspondait à une période de travaux au rectorat et au lycée Brassens voisin où il avait été envisagé de délocaliser une partie des entretiens.

En conséquence, certains personnels n'ont pas osé venir aux entretiens intra-muros. Il faudra donc organiser de nouveaux entretiens hors les murs.

En outre, l'organisation des élections professionnelles a fortement perturbé le calendrier et l'objectif de terminer avant la transformation du CHSCTA en FS CSA-A a été impossible à tenir

Il est nécessaire de finaliser ce travail car les personnels sont en attente du travail effectué mais non terminé.

Concernant la visite de l'école primaire BARQUISSEAU, la **secrétaire académique de la FS CAS-A** déclare qu'il reste à faire le rapport.

La **Présidente** demande à ce que ces deux visites soient inscrites en premier dans le calendrier. Pour le lycée VUE BELLE, elle considère que le travail est terminé et que l'on peut l'enlever de la liste.

La **FSU** confirme le constat de La **Présidente**.

Le **SNALC** estime que pour le lycée VUE BELLE ce n'est pas terminé. Il serait bon de refaire une visite car il y a encore eu des alertes.

La **Présidente** exprime son désaccord sur ce point.

RESISTANCE CGTR SAIPER indique qu'il faut différencier l'enquête qui est terminée et les conditions de travail qui sont toujours dégradées.

La **Présidente** demande à ce que l'on affine le calendrier prévisionnel. Il y aura une seconde réunion à ce sujet.

Pas de vote ce jour pour le calendrier prévisionnel des groupes de travail.

Le **médecin conseiller technique** coordonne le service de médecine de prévention.

Il annonce que concernant le plan annuel de prévention, deux médecins sont à temps plein et un à mi-temps.

Le recrutement d'un 3^e médecin à temps plein est en cours d'étude. À noter que cela entraîne des problèmes d'organisation des locaux.

Il exprime un point d'attention sur la gestion post-COVID initié l'année précédente. Il est nécessaire de finaliser le bilan de gestion de crise et de la partager.

Malgré les contraintes, les médecins vont s'organiser pour participer aux enquêtes et aux formations qui ont été mise en place.

RESISTANCE CGTR SAIPER sollicite le médecin conseiller technique afin d'obtenir le nom des médecins et leurs missions

Le **médecin conseiller technique** confirme le nom des médecins qui sont actuellement en poste :

- Dr COL-ZAYANI pour le 1^{er} degré
- Dr STOJCIC, pour les services
- Dr ROGALEV pour le second degré
- Un autre médecin est en cours de recrutement pour suivre les situations relevant de la DPATE.

Il y aura une boîte email pour le 1^{er} degré, une pour le second degré et une pour les services.

Point n° 6 - Questions diverses

Question : *combien de professeur.e.s de technologie sont concerné.e.s par une possible dégradation de leurs conditions de travail avec, par exemple, un complément de service dans un autre établissement ou un complément de service avec des missions autres que l'enseignement de leur discipline ? Quelles mesures sont mises en place pour les accompagner ?*

La **Présidente** estime que cette question relève de la politique éducative nationale et non de la séance de travail d'aujourd'hui.

La formation spécialisée n'a pas été saisie par un personnel en souffrance à ce sujet. Les enjeux de cette politique éducative relèvent de discussions en CSA et non en FS CSA-A. Elle peut cependant

apporter des éléments de réponse généraux sur ce sujet mais n'entrera pas sur une discussion détaillée.

La FSU exprime son désaccord dans la mesure où l'on ne discute pas le fait de son existence ou de son accord. Elle constate une inquiétude des collègues sur une souffrance potentielle. Par exemple, certains le sont déjà parce qu'on leur a signifié qu'ils seraient mis sur d'autres missions, telles que l'aide au devoir. Ainsi l'enseignement de la discipline représenterait alors une part minoritaire de leur service.

De ce fait, la FSU souhaite, sans remettre en cause son existence, échanger à ce sujet en rapport aux prérogatives de la formation spécialisée.

La FSU tient à être rassurée sur sa mise en place. Comment seront accompagnés les collègues concernés par le changement de leurs conditions de travail ?

La Présidente présente les éléments de réponse sur l'accompagnement des enseignants suite à la suppression de l'enseignement de la technologie en classe de 6^e.

En CSA, la gouvernance s'est engagée à ce qu'il n'y ait aucune mesure de carte scolaire et que les personnels concernés soient accompagnés.

Aujourd'hui, il y a 9 postes hors SEGPA soit 74 heures contre 12 postes à la rentrée 2022.

Il y a 14 postes neutralisés et 7 départs en retraite dont 5 sont devenus des postes neutralisés. En 2022, il y avait 13 postes vacants après le mouvement.

Si dans la mise en œuvre, des enseignants alertent la formation spécialisée, leur cas sera alors étudié.

Avis n°3 : *les membres de la FS CSA -A dénoncent la suppression de la technologie en 6^e sans concertation ni discussion dans aucune instance de dialogue social avec les organisations syndicales représentatives. Ils et elles demandent que toutes les mesures de prévention et d'accompagnement soient prises afin d'éviter que ces décisions ministérielles ne se transforment en risques psycho-sociaux pour les professeur.e.s de technologie.*

Résultat du vote : Pour : 10 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

La Présidente insiste sur le fait que cette question dépasse le périmètre des compétences de la formation spécialisée.

Elle souhaiterait que l'on sorte de la dénonciation de la politique éducative.

La FSU demande s'il est possible pour les professeurs de STI de lycée de candidater sur les postes de technologie au collège.

La chargée de mission SSCT répond par l'affirmative.

Situations d'établissements (situations déjà évoquées lors des réunions du CHSCTA)

La Présidente introduit ce sujet de discussion par le souhait d'avoir un échange préalable sur ces situations déjà connues, dans la mesure où elles ont été évoquées en CHSCTA.

Elle réaffirme que des réponses sont apportées dans le cadre du groupe de travail qui se nomme « *traitement des difficultés en établissement* ».

Il lui est difficile d'entrer dans le détail du traitement de ces situations par respect de l'anonymat et des données personnelles. Cela relève souvent de tensions entre personnes, quel que soit leur statut, ils pourraient se retrouver en grande difficulté en citant leur nom. Il y a eu des situations qui sont sorties dans la presse en épinglant des personnes, cela est désastreux.

Chaque situation évoquée est entendue par l'administration, à condition que l'on sorte des désignations personnelles, afin d'éviter l'exposition de situations humainement difficiles. Cependant, elle peut transmettre des informations sur la situation et son traitement.

Si la formation spécialisée estime qu'il y a encore des problèmes, elle peut alerter l'administration.

La FSU affirme n'avoir jamais demandé l'identité des personnes concernées, l'important est de pouvoir rassurer les collègues que leurs difficultés ont été entendues et traitées par l'académie. C'est là-dessus que la formation spécialisée a tenté de travailler.

Les informations transmises doivent être en effet discrètes, anonymes et très générales.

La FSU est consciente des difficultés de l'administration à tenir les agents informés de l'évolution de leur dossier.

L'important est d'assurer le suivi des dossiers. La FSU constate un souci de communication qui entraîne une sensation d'abandon, l'impression que rien ne se passe.

La Présidente propose que l'on passe en revue les différentes situations d'établissements pour étudier les difficultés remontées et y apporter des éléments de réponse.

- **LP ROCHES MAIGRES** : dégradation du bâti, parc machines obsolète, manque de moyens humains.

La FSU souhaite connaître les avancées concernant le bâti scolaire.

La Présidente informe que les travaux ont été engagés. Elle confirme qu'elle a pu se rendre compte, lors de son passage dans l'établissement, du suivi particulier par la Mme la Proviseure par intérim, suite à l'accident de travail du proviseur en place.

La proviseure adjointe a fortement mobilisé la Région qui s'est investie pour améliorer le bâti. Beaucoup de chantiers ont commencé mais tous ne pourront être terminés cette année.

- **LP FRANÇOIS DE MAHY** : problèmes concernant l'atelier professionnel. L'hygiène et l'entretien journalier du sol résineux est problématique (pas de machine de nettoyage adaptée à disposition) ; les vestiaires (rénovés) ne se verrouillent pas ; les toilettes de l'atelier propagent une forte odeur désagréable ; aération et ventilation des zones de travail inefficaces ; température intérieure supérieure aux seuils admissibles de novembre à avril.

La Présidente répond que la Région est mobilisée pour que les travaux se terminent. Cette situation crée des tensions dans l'établissement pour les équipes qui supportent les nuisances depuis un bon moment. Cependant, les travaux sont bientôt finis.

- **Collège HYPOLYTE FOUQUE** : problèmes de sécurité et problèmes de conditions de travail en EPS.

La FSU explique que les remontées avaient été initialement faites par les enseignants d'EPS, puis d'autres enseignants ont fait part de la problématique de la gestion des élèves difficiles et de problèmes de communication avec l'administration.

La Présidente répond qu'elle est bien au fait de cette question.

Les Inspecteurs EPS, EVS et les Inspecteurs référents collège sont intervenus plusieurs fois.

Il y a un problème relationnel entre les enseignants EPS et la direction. L'administration tente de cadrer et de réguler.

La DRH a mis en place des mesures de gestion de tension.

Il y a également des tensions autour du bien-être des élèves. Les professeurs d'EPS remontent le manque d'ombre sur le plateau technique, ce qui engendre pour les élèves, des conditions difficiles lors des séances d'EPS.

L'administration va tenter de régler cela, même s'il en va des compétences de la collectivité.

- **LP LEPERVANCHE** : abus d'autorité, forts risques de RPS.
 - Reproches de la direction à certains collègues de prendre des CM.
 - Entraves à la participation de formations syndicales.
 - Convocation de l'enseignant durant le cours alors qu'il n'y a pas d'urgence.
 - Propos dégradants et vociférations sur des collègues en présence d'élèves.

RESISTANCE CGTR SAIPER annonce qu'à la lecture du dernier PV du CHSCTA, il y avait déjà des dysfonctionnements de signalés auprès de Mme CLÉMENT et de M. LEMERCIER sur les propos inadmissibles qui ont été tenus en conseil d'administration.

La direction se permet des intrusions dans la pédagogie des collègues. Il n'y aurait pas eu prise de conscience des difficultés présentes dans cet établissement. La situation n'a pas évolué depuis le dernier CHSCTA.

La Présidente demande s'il est possible de préciser ce que veut dire « un chef d'établissement se permet des intrusions dans la pédagogie ». Elle rappelle que le chef d'établissement est le premier pédagogue dans son établissement.

Selon **RESISTANCE CGTR SAIPER**, il s'agirait d'injonctions à faire fonctionner d'une certaine manière le CDI.

Des enseignants auraient également été impliqués dans des projets sur l'ouverture extérieure pour lesquels ils ne sont pas partie prenante. Cela se fait de manière très verticale et ce n'est pas du tout apprécié.

Pour **La Présidente** c'est une question de tensions internes à l'établissement.

Le proviseur, premier pédagogue d'un établissement, est habilité à demander à des professeurs de s'impliquer dans des projets pédagogiques.

L'administration reviendra vers l'équipe de l'établissement **LEPERVANICHE**.

- **Lycée LISLET- GEOFFROY** : nouvelle alerte concernant les problèmes de communication et de fonctionnement.

La FSU indique de nouvelles remontées sur ces problématiques.

L'administration a elle aussi été alertée directement. Il y a eu un problème de gestion suite à l'assassinat de Mme **LASSALE**.

Des tensions entre la direction et les enseignants perdurent malgré l'implication de l'administration.

La Présidente annonce qu'une action est mise en place sur le long terme.

La secrétaire générale adjointe DRH indique qu'il y a eu l'an passé, un travail d'écoute et de compte rendu auprès des personnels de l'établissement et de la direction.

Cela a amené à mettre en place des groupes de travail et une formation sur la méthodologie de résolution des situations sensibles. L'administration continue d'intervenir afin d'assurer un suivi et une amélioration des conditions de communication.

La Présidente annonce qu'un certain nombre de médiateurs se rendent régulièrement dans l'établissement et proposent aux personnels de les rencontrer. Cependant, peu de professeurs se présentent à ces temps-forts, ce que confirme **la secrétaire générale adjointe DRH**.

La Présidente demande aux membres de la formation spécialisée d'inciter les personnels à utiliser ces structures de médiation de résolution de conflit. Elle condamne très fermement l'attitude des professeurs qui alertent de façon anonyme la presse lorsqu'ils sont en désaccord avec leur chef d'établissement comme ce fut le cas lors de l'hommage à Mme **LASSALE**. Un ou plusieurs professeur(s) ont appelé la presse pour dénoncer la gestion du conflit par le chef d'établissement.

Ces pratiques sont condamnables ; Les structures académiques de résolution de conflit sont ignorées. La dénonciation et la délation sont des méthodes que la Présidente ne cautionne pas. Le chef d'établissement a été méprisé publiquement dans l'éditorial du journal **le JIR**.

Elle insiste sur le fait d'agir de manière éthique, déontologique et loyale en s'aidant des instances pour résoudre les problèmes lors d'un désaccord.

Le soutien de la formation spécialisée pour condamner ce genre de pratiques aurait été le bienvenu. Elle se dit extrêmement en colère et choquée par ce genre de pratiques.

La FSU complète qu'en tant qu'élus, les membres de la **FS CSA-A** sont pour le respect des instances et de leur organisation.

La Présidente en est consciente et demande à ne pas soutenir ce genre de pratiques en faisant passer le message que les membres de la **FS CSA-A** ne sont pas d'accord.

La FSU demande s'il y a toujours des visites des médiateurs en établissements.

D'autre part, certains collègues ont l'impression d'avoir donné des éléments très personnels sur eux et que ça n'a servi à rien.

D'autres ne sont pas au courant de l'existence des médiateurs et ont été envoyés vers le **GAP RPS**.

La secrétaire générale adjointe DRH indique qu'une cellule d'écoute produit un compte rendu. Il est ensuite présenté à l'ensemble de la communauté scolaire. Des actions de formation de la communauté scolaire sont alors mises en place pour donner des outils de résolution de problème.

La Présidente envisage de refaire une information à l'établissement pour demander aux chefs d'établissement d'information sur l'existence de ces outils et encourager les professeurs à les utiliser.

Nouvelles situations :

- **Collège du DIMITILE** : difficultés de communication entre la principale et les personnels (enseignant.es, AED, infirmière).

La FSU a eu des remontées des AED qui se sont mis en arrêt maladie sur 2 jours. Par ailleurs, des enseignants seraient sortis en pleurs du bureau de Mme la principale parce que « on leur a mal parlé ». L'infirmière a par exemple vu son travail, ses missions et ses compétences remis en question en public.

La secrétaire générale adjointe DRH confirme avoir eu des écrits concernant cette situation.

La Présidente propose de porter à la connaissance des membres de la FS CSA-A, le tableau de suivi statistique du « nombre de situations résolues et du nombre de situations nouvelles ». Cela permettrait d'avoir une meilleure connaissance du dialogue dans l'Académie et du travail fait pour la résolution de conflits.

La secrétaire générale adjointe DRH indique que les cellules de médiation collective du 1^{er} degré et du 2nd degré travaillent sur les situations à l'ordre du jour.

La Présidente rappelle que les inspecteurs et la DRH apportent des regards croisés sur ces situations. Cela permet de déterminer le niveau de réponse et d'améliorer la prévention des risques.

- **CASNAV** : insalubrité des locaux (rats)

La Présidente confirme le souci de partage des locaux du CASNAV et du CIO et que le déménagement du CASNAV vers un autre local est à l'étude.

La FSU précise que le ménage n'aurait pas été fait depuis un mois.

La Présidente va faire remonter en urgence cette information.

- **Collège TEXEIRA DA MOTTA** : problème entre CPE et enseignante/mère d'élève

La Présidente est au courant de cette difficulté qui perdure. L'administration va tenter de régler rapidement cette situation.

La FSU exprime que depuis, une dizaine d'autres problèmes dans ce collège ont été signalés, notamment pour un dysfonctionnement de la vie scolaire, ainsi que des difficultés de communication entre la direction (Principal, Principal adjoint) et les enseignants concernant la gestion des élèves et des désaccords sur les notations.

La Présidente confirme que les tensions dans l'équipe de direction ont des conséquences sur le fonctionnement de l'établissement.

RESISTANCE SAIPER-SUD-CGTR indique suivre cette problématique au niveau de la CPE qui a exercé son droit de retrait.

Le 12 décembre 2022, le syndicat a fait un droit d'alerte pour lequel aucune réponse n'a été apportée de la part des services académiques.

La 1^{ère} réponse a été faite par M. LEMERCIER un mois après, suite un nouveau droit d'alerte avec l'exercice d'un droit de retrait. Un accusé de réception a été délivré, c'est le premier de la part du cabinet.

L'exercice d'un droit de retrait résulte d'une situation dangereuse toujours en cours actuellement. Aucune réponse n'a été apportée pour tenter de supprimer le danger immédiat.

Pour information, une CHS se tiendra vendredi, l'administration été interpellée à ce sujet. La CPE demande à être accompagnée par un personnel des RH dans le cadre de sa protection fonctionnelle, pour la rassurer au niveau de ses échanges et permettre un retour à l'emploi.

Elle a proposé un protocole à la chef d'établissement afin de reprendre son service dans de bonnes conditions. Elle craint que le personnel ne vienne pas et qu'aucune médiation ni accord ne soient possibles.

Le référent académique de médiation, sollicité par la CPE depuis le début, n'est pas intervenu. Il a été dit lors du dernier CHSCTA qu'une communication allait être faite en conseil IEN, mais le chef d'établissement du collège TEXEIRA DA MOTTA n'en aurait pas été informé. Au niveau des services académiques, **RESISTANCE SAIPER-SUD-CGTR** demande à ce qu'une communication soit faite au sujet du référent de médiation académique, à disposition de l'ensemble des chefs d'établissement. Il remercie La secrétaire générale adjointe DRH de les avoir reçus en audience, malheureusement à ce jour, la situation reste en attente. Autre point, en ce qui concerne la visite du rectorat, les agents ont exprimé des difficultés à venir pour être entendus. Cela résulte d'une défiance, vis-à-vis même du CHSCTA, instance méconnue des agents.

La secrétaire générale adjointe DRH confirme qu'un représentant DRH accompagnera la CPE en CHS.

SGEN-CFDT prend acte des discussions mais regrette ne pas connaître le rôle d'un élu de la FS CSA lors d'une telle situation. Il lui semble pertinent de mettre en place une formation et de moderniser les outils de communication. La non-utilisation des outils des services académiques semble plus être due à de la méconnaissance et non à de la défiance. Les personnels n'ont pas compris comment activer les procédures pour alerter la hiérarchie. Les services administratifs gèrent un grand nombre de personnels. Lorsqu'il y a une situation de souffrance, le temps administratif semble plus long.

La Présidente renouvelle sa réticence à évoquer dans cette instance des situations individuelles contraire à l'éthique. Souvent, les tensions sont créées par un événement sans gravité et s'enveniment car elles ne sont pas réglées rapidement au niveau de l'établissement. Il y a nécessité d'une méthodologie pour identifier ensemble des situations de tension. Dans le projet académique de formation, il y a un renforcement de la sensibilisation des chefs d'établissement à la résolution de conflit. Ils auront plus d'outils pour aller vers une conciliation. Les personnels doivent être formés afin que les situations de conflit restent intra-muros. Si cela n'est pas possible, l'administration intervient avec ses outils afin d'optimiser la communication. La feuille de route RH et la lettre de diffusion ont été déployées envers tous les personnels. Il est nécessaire d'optimiser les réponses et d'intensifier les retours envers les personnels. La formation spécialisée peut avoir un rôle de médiateur pour réguler les conflits sans parti-pris. La FS CSA-A ne remet pas en cause l'aide des organisations syndicales auprès des professeurs.

RESISTANCE SAIPER-SUD-CGTR estime qu'il suffirait parfois d'un simple appel téléphonique et d'un recadrage quand il y a des abus d'autoritarisme posant problème dans un établissement. Certaines situations n'évoluent pas, les personnels sont vraiment en grande souffrance, même si cela reste à la marge.

La secrétaire générale adjointe DRH évoque les différents outils et modes de communication, notamment sur la médiation. Une présentation de la procédure de médiation va être faite en établissement. La sollicitation parfois tardive porte préjudice à la médiation, alors que le dialogue est rompu.

Des séances de travail vont être organisées avec une présentation par un binôme des médiateurs des référents académiques. Ce travail a déjà été fait dans tous les bassins ainsi que dans tous les collèges d'inspecteurs. L'adresse de la messagerie générique à solliciter a été communiquée par courrier. Consciente que des informations se perdent, l'administration tente de trouver les moyens de toucher le plus de monde possible. Une intervention sur tous les dispositifs disponibles est également faite.

La Présidente souhaite que l'on aille vers des échanges sur une méthode de résolution de tension, de prévention des conflits et de prévention des souffrances de toutes les catégories de personnels. Dans son rôle, il lui est impossible d'appeler le chef d'établissement. Elle reçoit, via la DRH, directement ou par l'instance, les alertes sur les différentes situations. Afin d'avoir un point de vue différent, les chefs d'établissement sont sollicités pour donner leur version des faits et les solutions déjà mises en place.

UNSA EDUCATION tient à relever le fait que l'engagement des différents membres dans cette commission est un acte volontaire et que ce n'est pas une CAPA.

Dans cette vision systémique de tous les corps de métier qui composent l'éducation nationale, il est important d'intégrer le fait que tout personnel peut-être en souffrance.

Certaines situations, vues par le niveau final d'un conflit de communication, résulte parfois d'un dysfonctionnement de procédure interne, voire de personnel. Cela engendre d'autres problématiques, il est important de partir de la situation réelle et connue afin de travailler sur les processus et les informations dans le but d'accompagner les collègues.

Un signalement, c'est l'observation ou le ressenti d'un collègue sur sa perception de la situation.

RESISTANCE SAIPER-SUD-CGTR indique que l'on parle d'une situation qui perdure puisqu'elle était à l'ordre du jour au CHSCTA d'octobre 2022

La Présidente entend que la situation n'est pas réglée mais elle ne peut pas l'être par un appel au chef d'établissement.

La FSU rappelle qu'il y a 3 niveaux de prévention et que dans le cas présent, les préventions primaire et secondaire n'ont pas fonctionné. Nous en arrivons donc à traiter les situations en prévention tertiaire.

Les membres de la FS CSA-A aimeraient vraiment ne plus avoir de situations à proposer en formation spécialisée et que des solutions aient été trouvées en amont, notamment grâce aux groupes de travail qui formulent des préconisations. Il y a heureusement peu de situations de ce genre.

RESISTANCE SAIPER-SUD-CGTR confirme que c'est la raison d'être des groupes de travail qui collaborent avec les services académiques sur tous les risques, mais se dit déçu des propositions de la gouvernance. La FS SCA-A est un espace de dialogue, pour ensuite pouvoir rassurer les collègues sur le travail de l'administration. Il constate être parfois contraint de faire des conférences de presse pour se faire entendre.

Le SNALC voudrait revenir sur l'importance des GT et les avancées qui ont été faites depuis la dernière mandature sur le dossier des agressions. Au regard du retour des collègues, le travail a été reconnu, il y a eu de grande avancée en collaborant avec l'administration. On peut le trouver sur le site académique « *outiller les collègues* ».

La secrétaire générale adjointe DRH n'a pas le même point de vue sur les retours du terrain. Il perdure des méconnaissances.

On ré-ouvre le travail car finalement, personne ne sait comment signaler une agression. Par ailleurs, pour alimenter les actions de formations mises en place, il y a eu des parcours de formation de 3 niveaux. Il y a eu énormément d'inscrits ce qui aidera à la prévention primaire.

La secrétaire générale adjointe DRH explique la création d'un centre de réadaptation au travail, la première demande officielle date de décembre 2021.

En plaidant la situation géographique, le ministère et la MGEN sont tombés d'accord pour l'ouverture d'un seul centre à La Réunion, ce qui est assez exceptionnel. (À l'heure actuelle, en métropole, il n'y a plus d'ouverture de tels centres mais des extensions de centres qui existent déjà).

Cela signifie un cofinancement entre la MGEN et le ministère de l'Éducation Nationale à part égale pour le recrutement du directeur ou la directrice du Centre.

Le centre n'a pas une existence physique, c'est une responsable du centre qui va intervenir.

La rédaction de la convention est en cours d'élaboration afin d'organiser le fonctionnement. Ce centre s'oriente pour maintenir le lien entre les situations médicales qui éloignent le personnel des situations de travail et la mise en place d'occupation à titre thérapeutique. La personne éloignée pour des raisons de santé reste en lien avec le milieu professionnel pour que le retour en situation de travail se fasse de manière progressive et accompagnée.

Les personnels sont reçus par la responsable du centre qui étudiera les possibilités. L'accueil se fait sur prescription des médecins du travail et/ou de la direction des ressources humaines.

Il faudra trouver des lieux d'accueil d'immersion pour organiser ces reprises progressives en situation de travail.

Des séances avec des psychologues du travail, repérés sur le territoire et conventionnés, seront également possibles.

RESISTANCE SAIPER-SUD-CGTR s'interroge sur l'organisation du service SSST. En l'absence du CPA ou de l'ISST, Mme MINATCHY ne peut répondre aux questions concernant le 2nd degré.

La Présidente répond que le service 3ST est en réorganisation.
Une demande a été transmise à la DRH afin d'identifier une personne pouvant provisoirement répondre aux questions concernant le 2nd degré.

La chargée de mission SSCT propose d'interpeller les assistants de prévention lorsque les questions ne sont pas trop pointues ou personnelles. Ils sont présents en établissement et bien formés.

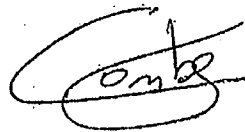
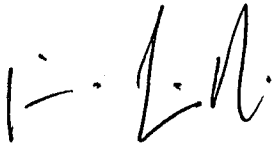
La Présidente précise que si l'ADP n'a pas la réponse, on peut se tourner vers les services RH.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h15.

La présidente

La secrétaire académique

Le secrétaire administratif



ANNEXE 1

Déclaration liminaire

L'installation de la nouvelle FS-CSA-A se déroule dans un contexte de mobilisations massives contre la réforme des retraites. La formidable mobilisation sociale organisée par l'ensemble des organisations syndicales est engagée depuis le 19 janvier. Voilà plus de deux mois que des millions de travailleurs-euses, jeunes, retraité.e.s expriment avec force et dignité leur refus d'un recul de l'âge légal à 64 ans et d'un allongement des trimestres de cotisation.

Les personnels disent avec force leur colère face à une réforme brutale, injuste et injustifiée : qui ? ici ? peut affirmer que travailler plus longtemps, dans des conditions difficiles et partir avec une décote est un progrès social ? A l'injustice de la réforme, s'ajoutent le déni de la réalité de nos conditions de travail, le discours hautain d'une incompréhension de la réforme qui serait liée à un problème de pédagogie... autant d'éléments qui alimentent la très forte colère des personnels.

Si le report de l'âge légal de la retraite était effectif, on verrait s'amplifier encore un problème qui se pose déjà : le maintien au travail de collègues qui, la soixantaine passée, ne peuvent plus soutenir la charge de travail d'un temps plein, qui parfois souffrent dans des postes où les conditions de travail sont rendues pénibles, effectifs de classe surchargés s'ils sont enseignants, locaux inadaptés (absence d'ascenseurs ou ascenseurs perpétuellement en panne, comme à la DRAJES, ergonomie mal pensée, conditions sanitaires honteuses dans des locaux en rénovation ou négligés par les propriétaires, tels ceux du CASNAV par exemple).

Ajoutons que le report de l'âge légal frapperait plus durement encore les femmes qui en moyenne devraient travailler davantage pour accéder à une retraite sans décote.

Il faut constater qu'aucune réflexion véritablement sérieuse sur ces sujets n'a été lancée dans l'Education nationale ce qui confirme, si cela était nécessaire, le caractère antisocial des mesures annoncées par le gouvernement. La question du vieillissement au travail se pose, y compris dans notre académie, et notre instance est déjà sollicitée par des collègues en souffrance.

Force est de constater que la même méthode verticale et autoritaire a été encore une fois utilisée par la suppression de la technologie en classe de 6°. Cette décision n'a été ni présentée, ni discutée dans aucune instance de dialogue social avec les organisations syndicales représentatives. Cette décision confirme que ce sont bien des logiques budgétaires et de ressources humaines (suppressions d'emplois et pénurie de professeurs de technologie) qui ont guidé cet arbitrage avant même toute considération pédagogique. Cette disposition va mettre en danger les postes des collègues de technologie qui pourraient se retrouver en complément de service dans un autre établissement, ou amenés à effectuer des tâches autres que leur enseignement disciplinaire à la rentrée voire être victimes d'une mesure de carte scolaire l'année suivante. Quelles mesures de prévention et d'accompagnement ont été prises en amont pour éviter cela ?

De plus dans la classe de 6 une heure de remédiation va être proposée aux élèves pour les accompagner en mathématiques ou en français. Il est envisagé que des professeurs des écoles ou des professeurs de collège puissent assurer cette heure. Là encore aucune concertation n'a été mise en place.

Plus largement, les annonces éducatives sur les fondamentaux, sur les évaluations, sur la réforme du collège, la voie pro ... ainsi que la réalité quotidienne des réformes du lycée et de Parcoursup, toutes ces annonces de modifications de notre métier sans que l'organisation du travail soit interrogée entraînent une perte de sens, des questionnements, des inquiétudes anxiogènes qui peuvent se transformer en risques psycho-sociaux.

Le travail ouvert par le CHSCTA doit se poursuivre dans cette nouvelle instance, qu'est la FS du CSA-A. Et nous souhaitons faire en sorte que cette nouvelle instance profite de toutes les avancées et des travaux qui ont été réalisés précédemment. La mise en place de la formation spécialisée ne doit pas être l'occasion d'un affaiblissement du droit des personnels, en diminuant les prérogatives de leurs représentants.

Nous continuerons, au sein de cette nouvelle Formation Spécialisée, à mener notre travail de prévention des risques et de défense des conditions de travail des personnels.

Pour bien fonctionner, cette nouvelle instance doit pouvoir s'appuyer sur des engagements forts de notre administration. C'est pourquoi nous vous demandons, Mme la Rectrice, de vous engager à réunir cette instance au moins trois fois dans l'année en séance ordinaire.

Pour terminer, nous appelons les personnels de l'académie à continuer à se mobiliser contre le projet de réforme des retraites de M. MACRON et ce, notamment en se mettant en grève jeudi et en rejoignant les manifestations de Saint Denis et Saint Pierre.