

Séance du 01 avril 2025

Procès-verbal

Présents :

Membres représentants de l'administration :

- Monsieur Frédéric PERISSAT, recteur de l'académie de Poitiers
- Monsieur Jean-Jacques VIAL, secrétaire général d'académie
- Madame Nathalie DEPARDIEU, directrice des ressources humaines

Membres représentants des personnels titulaires :

- Madame Sonia LABROUSSE (FSU/CGT)
- Monsieur Christophe BABIN (FSU/CGT)
- Madame Christine BERNARD (FSU/CGT)
- Madame Anne-Laure SALMON (FSU-CGT)
- Monsieur Jean-François ROLAND (UNSA éducation)
- Madame Magali JOUSSEAUME-MONTEL (UNSA éducation)
- Madame Karine BERTRAND (FNEC-FP-FO)

Membres représentants des personnels suppléants :

- Madame Marie GEAY(FSU/CGT))
- Monsieur Richard GAZAUD (UNSA éducation)
- Madame Corinne CHAMAND BRECKLE (UNSA education)
- Monsieur Olivier BRUNAUD (FNEC-FP-FO)

Membres experts :

- Madame Clarisse LEFORT, SG 17
- Madame Nadine BOISARD, cheffe DIPEAR
- Madame Sylvie PFEIFFER, inspectrice santé et sécurité au travail
- Madame Cécile AUZANNET, correspondante handicap académique
- Monsieur Nicolas BENOIT, conseiller de prévention académique
- Monsieur Christophe RAVET, CT AS
- Madame Mathilde ARLOT, infirmière de prévention
- Madame Isabelle ETCHETO, psychologue du travail

Secrétaire de séance :

- Madame Natacha VIAL

Ordre du jour :

- 1- Approbation du procès-verbal du 7 janvier 2025
- 2- Point amiante
- 3- Présentation du protocole de visite analyse d'une situation d'accident de travail pour avis
- 4- Validation du questionnaire de visite accompagnement AESH et présentation méthodologie et calendrier
- 5- Point d'étape des travaux GT RPS et agression 1^{er} degré interne
- 6- Point égalité F/H – VDHAS et plan égalité professionnelle 2025-2027
- 7- Questions diverses

Monsieur le recteur de l'académie constate le quorum et ouvre la séance à 14H00 en présence des secrétaires de séances, madame Vial pour l'administration, madame Labrousse pour les organisations syndicales.

Monsieur le recteur de l'académie fait la lecture de l'ordre du jour.

Déclaration liminaire de la FSU-CGT, la FNEC-FP-FO et l'UNSA éducation.

Monsieur le recteur de l'académie précise pour les représentants de la FNEC-FP-FO que l'instance n'est pas le lieu pour évoquer la situation internationale et qu'il faut rester dans le périmètre académique.

Monsieur le recteur de l'académie souhaite que les responsables gouvernementaux soient cités par leur fonction et non par le nom de famille.

Monsieur le recteur de l'académie remercie les représentants des personnels pour les sujets évoqués dans les déclarations liminaires.

Monsieur le recteur de l'académie répond aux représentants des personnels.

Au sujet de l'amiante, il explique que c'est une préoccupation nationale et rappelle que l'éducation nationale n'est pas propriétaire des locaux scolaires.

Concernant les faits de racisme, d'agression antisémite, monsieur le recteur de l'académie rappelle la fermeté avec laquelle ils doivent être traités. Dans cette situation, les directeurs académiques et les chefs d'établissement doivent porter plainte ou appliquer l'article 40 du code de procédure pénale afin de transmettre la plainte au parquet du département.

Le collectif EVARS (Enseignement à la vie affective, relationnel et sexuel) remet en cause les contenus du programme national d'éducation à la vie affective et relationnelle. Il est important de préciser que les programmes sont nationaux. Ils sont dispensés dans les écoles pour que les élèves deviennent des citoyens éclairés. Les enseignants vont être formés à cet enseignement.

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) évoquent le sujet des maladies « féminines », le recteur précise que ce sujet sera traité de manière plus large. Il explique que tous les agents font partie de la fonction publique quel que soit le genre ; la politique de prévention en matière de sécurité et santé au travail doit pouvoir répondre à tous. L'objectif est d'améliorer la qualité de vie au travail de tous les personnels, l'ensemble de l'équipe RH au rectorat et en DSDEN travaille en ce sens dans le cadre de la feuille de route RH, c'est un travail à court, moyen et long terme.

Sur les documents uniques d'évaluation des risques professionnelles (DUERP), monsieur le recteur de l'académie précise qu'un travail important d'accompagnement a déjà été effectué ; cela reste perfectible. Un accompagnement va être maintenu auprès des établissements qui n'ont pas de DUERP.

Les représentants de l'UNSA éducation précisent que, dans le 1^{er} degré, le directeur d'école n'est pas responsable de la sécurité des agents. Ces directeurs doivent se référer à leur supérieur hiérarchique, l'IEN de circonscription, qui doit s'emparer de la démarche.

Monsieur le recteur entend cette remarque et confirme que les IEN font partis des cadres qui assurent le suivi de l'évaluation des risques professionnels (EVRP).

1- Approbation du procès-verbal du 7 janvier 2025 :

Le PV est validé à l'unanimité.

2-Point amiante :

Monsieur le secrétaire général d'académie rappelle que l'enquête amiante a été réalisée par la cellule Bâti scolaire du ministère. Une demande de relance a été faite auprès des académies.

Le ministère a constaté que le pourcentage de réponse n'évoluait plus et a demandé à chaque académie de s'en emparer. Dans cette optique, les académies doivent réfléchir à une stratégie de relance. L'enquête nationale étant basée sur un questionnaire déclaratif, l'administration ne dispose pas des dossiers techniques amiantes (DTA) des établissements. Les déclarations n'étant pas vérifiables, l'administration doit disposer d'un contenu pour pouvoir l'analyser.

Monsieur le conseiller de prévention académique explique pourquoi une disparité existe dans les réponses entre chaque département de l'académie. En effet dans la Vienne, la conseillère de prévention avait déjà effectué le travail avant que l'enquête ministérielle soit envoyée par le ministère. Elle a procédé à la collecte des DTA et a renseigné le questionnaire à la place des établissements.

État des lieux de l'enquête au 04/03/2025

% réponse	Charente	Charente M	Deux Sevres	Vienne
Total	55,68	77,36	45,84	87,78
Public	56,53	80,66	45,40	93,65
Ecoles	51,51	81,09	41,24	96,43
Collèges	89,47	76,47	66,67	77,14
Lycées	73,33	80,95	68,75	78,95
Privé	38,89	25,71	47,89	42,55
Ecoles	33,33	18,18	47,27	43,33
Collèges	28,57	40,00	46,15	33,33
Lycées	60,00	33,33	66,67	60,00

Le logiciel INTERVIEW utilisé pour cette enquête par le ministère ne sera plus actif à partir de juin 2025. Il faut donc trouver un nouvel outil pour le remplacer. L'académie propose de se servir la plateforme de dépôt déjà existante PGR qui est déjà utilisée par les établissements pour le dépôt des plans particuliers de mise en sécurité (PPMS).

Monsieur le secrétaire général d'académie répond que par ailleurs il faut s'inspirer de ce qui a été fait dans la Vienne et le dupliquer dans les autres départements.

Les représentants de l'UNSA éducation s'interrogent quant aux chiffres des départements de la Charente et des Deux-Sèvres ainsi que pour les établissements du privé sous contrat.

Monsieur le secrétaire général de l'académie relève effectivement une disparité des chiffres entre les établissements du privé et du public. L'académie est l'employeur des enseignants du privé ; ils relèvent de sa responsabilité. Le diocèse sera tenu informé.

Une uniformisation de la méthode de travail sera réalisée et un retour sera fait auprès de chaque DSDEN.

Les représentants de la FNEC-FP-FO informent qu'un travail a été réalisé en 2019 par l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement (ONS). Les données collectées lors ces travaux auraient pu être reprises.

Monsieur le recteur explique qu'il est important d'avoir un état des lieux actualisé et que même si un travail a été fait, il faut le mettre à jour. L'objectif est de s'appuyer sur un DTA élaboré par un organisme de contrôle et transmis par le propriétaire au locataire afin de repérer les situations dégradées et de réagir plus vite.

Les représentants de la FSU-CGT rappellent que ce n'est pas la quantité d'amiante présente dans le bâtiment qui est dangereuse pour la santé mais la seule exposition aux fibres d'amiante dans l'atmosphère.

Les représentants de la FSU-CGT demandent quels seront les éléments qui seront remontés dans l'enquête (structure, danger sur le personnel, les élèves...) et comment sera assuré le suivi dans la durée.

Monsieur le conseiller de prévention académique répond que l'enquête montre une image à un instant T de l'état des matériaux amiantés de l'établissement mais ne fait plus état du comportement des matériaux dans le temps.

Même si le questionnaire de l'enquête est renseigné partiellement, il est considéré validé par le logiciel.

Monsieur le secrétaire général d'académie précise qu'en cas de situation avec des matériaux dégradés, la remontée se fera par le niveau de proximité (assistants et conseillers de prévention, ISST, IEN de circonscription...). La démarche de collecte et d'analyse doit s'inscrire sur du long terme.

Les représentants de la FSU-CGT souhaitent déposer 1 avis :

Avis n°1 : Amiante

« Considérant le risque amiante dans la majorité des établissements scolaires – 70 à 80 % des collèges, lycées GT et professionnels construits avant 1997 et 50% des écoles maternelles et primaires contiennent encore des MPCA (Matériaux et produits contenant de l'amiante) et selon une étude (2019) des ISST de l'Éducation nationale, 22% des écoles enquêtées présentaient des MPCA dégradés – la formation spécialisée demande l'accès centralisé et numérisé aux fiches récapitulatives des DTA (DTA-thèque), ou à toute autre informations dont dispose [la Région / le département / les collectivités territoriales] concernant la présence, la localisation et l'état de dégradation des MPCA dans les établissements scolaires et que soit rédigé pour chaque personnel exposé, à un moment donné ou un autre, une attestation. »

Monsieur le recteur d'académie fait procéder au vote :

- 5 Pour FSU-CGT

- 5 Ne prennent pas part au vote UNSA éducation et FNEC-FP-FO

Les représentants de l'UNSA éducation précisent que leur vote est lié au fait que les avis ont été envoyés trop tardivement et qu'il n'est pas simple de travailler dans ces conditions.

La secrétaire permanente de l'instance répond qu'un temps de réunion en amont de la séance a été proposé pour que l'ensemble des organisations syndicales puissent travailler.

3-Présentation du protocole de visite analyse d'une situation d'accident de travail pour avis :

Monsieur le secrétaire général rappelle que suite à la discussion et à la demande des représentants de la FSU-CGT, la possibilité de faire une visite « allégée » pour analyser des situations d'accidents de service/travail (et ne pas venir supplanter les visites et les enquêtes définies par le décret du 20 novembre 2020) a donné lieu à la présentation de ce protocole.

Les représentants des personnels exposent ne pas avoir reçu le protocole de visite analyse d'une situation d'accident en amont de la séance.

Madame l'inspectrice santé et sécurité au travail rappelle qu'elle n'a pas accès à l'espace collaboratif.

Madame la directrice des ressources humaines rappelle les attendus précédemment exposés par les membres de l'instance à savoir une visite avec plus de souplesse que les prérogatives imposées par une visite de la F3SCT pour laquelle, il faut identifier des thématiques d'enquête pour définir un protocole de présentation. Le but de ce protocole est d'intervenir rapidement.

Les représentants de la FSU-CGT valident le protocole. Ils demandent l'accompagnement du conseiller de prévention lors de la méthode d'analyse d'une situation de travail.

Les représentants de l'UNSA éducation répondent qu'ils ne comprennent pas l'objectif de cette visite « simplifiée », ils se sont déjà exprimés sur ce sujet lors de la dernière instance. Les enquêtes sont possibles conformément à l'article 64 du décret du 20 novembre 2020.

Les représentants de la FNEC-FP-FO répondent qu'il y a un cadre réglementaire et qu'il est compliqué de se positionner sur un document découvert en instance.

Monsieur le recteur répond que c'est aux membres de l'instance de s'emparer ou non du protocole de visite proposé.

Pour les représentants de l'UNSA, la visite « simplifiée », telle qu'elle est présentée correspond à une visite « classique » donc ne présente aucun intérêt.

Madame l'inspectrice santé et sécurité au travail rappelle qu'elle a déjà précisé le cadre réglementaire des visites lors de la dernière réunion de l'instance. Elle émet des réserves quant à la conformité du protocole présenté.

Les représentants de la FSU-CGT rappellent que le décret de 2020 (articles 73 et 74) permet aux membres de la F3SCT d'analyser les risques. Il n'y a pas eu de visite depuis 3 ans et donc il n'a pas été possible d'analyser les conditions de travail.

Les représentants de l'UNSA rappellent qu'il faut dissocier les membres et la formation spécialisée en elle-même. Les visites doivent se faire avec les représentants de l'administration sinon le cadre de la F3SCT n'est pas respecté cela garantit un travail collaboratif incontestable.

Madame l'inspectrice santé et sécurité au travail rappelle que les membres de l'instance devraient être informés des accidents de service et des maladies professionnelles afin d'exercer le pouvoir d'enquête prévu par la réglementation, visant à analyser les causes des accidents et maladies à caractère grave ou répété pour proposer des mesures de prévention.

Madame la secrétaire de la formation spécialisée reproche à l'inspectrice santé et sécurité au travail une lecture restrictive et erronée du décret n°2020-1427.

Madame l'inspectrice santé et sécurité au travail indique que cette lecture est commune à l'ensemble des ISST au niveau national. Elle précise que la formation spécialisée possède une compétence d'intervention en matière de visite et d'enquête dans le cadre décrit par le décret et explicité dans le guide juridique ministériel.

Monsieur le recteur de l'académie souhaite passer au point suivant de l'ordre du jour puisqu'il n'y a pas d'accord entre les représentants.

4-Validation du questionnaire de visite accompagnement AESH et présentation méthodologie et calendrier :

Monsieur le conseiller de prévention rappelle que le questionnaire a été envoyé en amont aux représentants.

Madame la directrice des ressources humaines explique que le service des statistiques académiques (SSA) a réalisé la version du questionnaire sous la forme d'une enquête en ligne (INTERVIEW). Dans le cadre du RGPD, les mentions légales sont en cours d'autorisation par le DPD. L'objectif est de lancer l'enquête d'ici les vacances de printemps et permettre aux personnels AESH de répondre avec un délai d'environ deux semaines, de faire des relances et d'exploiter les données.

Les représentants de l'UNSA éducation rappellent que le calendrier risque d'être un peu décalé car l'exploitation des résultats prendra du temps. Ils sont favorables à l'exploitation de l'enquête en amont des visites pour cibler les points de vigilance. Les représentants de l'UNSA éducation souhaitent qu'un calendrier prévisionnel des visites soient mis en place, octobre serait la première date.

Les représentants de la FSU-CGT pensent que la date du 6 juin proposée par l'administration doit être conservée même sans le retour de l'enquête. Cela permettra de faire une première visite ; les autres visites seront à planifier l'année prochaine.

Les représentants de la FSU-CGT demandent s'il est possible de croiser les données de l'enquête « Santé et vie professionnelle à partir de 50 ans » publiée en juillet 2022.

Monsieur le conseiller de prévention académique informe que le logiciel INTERVIEW utilisé pour l'enquête AESH sera actif jusqu'en juin 2025. Les données seront conservées tout le temps de l'enquête par le SSA.

Madame la directrice des ressources humaines confirme que dans le cadre de l'enquête sur les plus de cinquante ans des données avaient été collectées et synthétisées par le SSA avant remise à l'instance.

Les représentants peuvent faire des propositions, pour qu'un travail de traitement en amont des résultats de l'enquête AESH puisse être structuré.

Cela prend du temps de faire des analyses statistiques des extractions du questionnaire AESH.

Les représentants de l'UNSA éducation confirment qu'ils ne souhaitent pas faire la visite en juin, cela nécessite un temps d'organisation en amont. Ils veulent attendre le retour de l'enquête, pour eux il n'y a pas d'urgence. La proposition est de bloquer deux mardis en octobre 2025 avant la prochaine instance prévue en octobre.

Les représentants de la FSU-CGT restent sur leur position et souhaitent que la visite du 6 juin soit maintenue car la visite et le questionnaire sont deux choses indépendantes. Les deux pourront être exploités indifféremment. Concernant le calendrier, ils souhaitent bloquer 2 jours au premier trimestre et une journée en février.

Monsieur le recteur précise que si les représentants de la FSU-CGT souhaitent faire la visite en juin il faudra proposer un cadre précis de visite. L'administration n'émet pas d'opposition à une visite en juin.

Monsieur le secrétaire général d'académie rappelle que la visite a été choisie sur un PIAL qui n'est qu'une entité de gestion. Les AESH ne travaillent pas dans un PIAL.

Les représentants de la FSU-CGT pensent que cela peut être constructif de rencontrer le chef d'établissement, responsable du PIAL ainsi que le coordinateur AESH.

La secrétaire de la F3SCT propose de préparer le questionnaire de visite pour la visite du 6 juin 2025.

Monsieur le recteur de l'académie invite les représentants des personnels à revenir vers lui quand ils auront convenu de ce questionnaire.

5-Point d'étape des travaux GT RPS et agression 1^{er} degré interne

Monsieur le conseiller de prévention académique présente le point d'étape des travaux concernant les violences internes 1^{er} degré et les RPS. Il rappelle les dates des GT pour les violences internes 1^{er} degré et l'élaboration de fiches reflexes.

Calendrier de travail du groupe de travail : Violence interne 1er degré

26/11/2024 : GT agression (élève/professeur) 1^{er} degré en présence des représentants du personnels

↳ Proposition fiche Réflexe sur personne victime d'agression par un élève (en cours de finalisation) avant envoi aux représentants des personnels, membres de la F3SCT de proximité académique, pour observations/remarques/modifications

03/04/2025 : 2^{ème} temps de travail avec les 3 mêmes conseillers pédagogiques et une conseillère pédagogique experte sur la partie élèves à besoins particuliers, pour élaborer la 1^{ère} ébauche de la 2^{ème} fiche relative aux **Gestes et attitudes pour gérer un enfant en crise**

2^{ème} GT à programmer en 2025 dont l'objet sera de finaliser les fiches proposées

Madame la psychologue du travail souhaite que soit apportée une modification sur le terme « interne », en effet lorsque deux agents d'une même structure sont concernés, il s'agit de violence interne. L'acte d'un élève vers un personnel enseignant serait qualifié de violence « externe ».

Madame la directrice des ressources humaines explique qu'il s'agit d'une facilité de langage pour différencier les deux livrables. Agression « externe » = agression d'un parent vers équipe pédagogique et agression « interne » = agression d'un élève vers équipe pédagogique. Le terme utilisé est différent en fonction de l'agresseur.

Madame la psychologue du travail propose alors « violence inter organisationnelle interne et externe ».

Les représentants de l'UNSA éducation rappellent qu'il est fondamental d'effectuer ce travail avec les IEN, ceux sont les premiers interlocuteurs. Ce n'est pas le conseiller pédagogique et le conseiller de prévention qui interviennent en premier. La première réponse à apporter relève de l'IEN, qui doit se déplacer.

Monsieur le recteur de l'académie confirme que le RSST n'est pas le canal de communication approprié dans cette situation. La communication au supérieur hiérarchie est primordiale, l'administration se place au côté des personnels.

Pour les représentants de la FSU-CGT, la réponse apportée sous forme de fiche n'est pas suffisante, « nous ne sommes pas dans de la prévention primaire ». Il faut continuer à former les personnels. Pour gérer les élèves à comportement perturbateur il y a un manque de personnel et beaucoup de postes sont vacants.

Monsieur le recteur de l'académie est d'accord sur le fait d'accompagner les équipes et de suivre les enfants avec des troubles particuliers. Il est difficile pour l'éducation nationale d'assurer sa mission d'accueil pour ces enfants. L'académie essaye de maintenir un climat serein.

Les représentants de la FSU-CGT trouvent qu'il y a une homogénéité des réactions des équipes éducatives face à ces situations de violence.

Le suivi des RSST doit permettre de les prendre en compte.

Il faut réaliser les DUERP et recueillir les accidents de service.

Avis n°2 : DUERP

« Les OSM 2024 rappellent que, *“afin de faciliter la réalisation de ces enquêtes à la suite d'accidents du travail, les formations spécialisées ainsi que les acteurs de prévention compétents doivent recevoir les informations relatives aux accidents de service et maladies professionnelles déclarés”*. Les membres conscients de leur rôle d'acteurs de la prévention savent bien qu'il s'agit d'identifier des facteurs de risque selon la méthode à laquelle ils ont été formés

Le travail des F3SCT n'est possible que, comme les y invitent les OSM, si les académies et établissements doivent procéder à la mise à jour annuelle de l'évaluation des risques et des documents uniques d'évaluation des risques (Duerp). Cette mise à jour, qui doit être participative, est pilotée par le chef de service. Puis, il est demandé qu'*“Afin de faciliter la réalisation de ces enquêtes, les formations spécialisées ainsi que les agents de prévention compétents doivent recevoir les informations relatives aux accidents de service et maladies professionnelles déclarés, tout en respectant le principe du secret médical. Pour ce faire, dans le cadre du dialogue social, une concertation relative à la mise à disposition de ces informations sensibles mais essentielles à l'analyse des risques permettrait de respecter les prérogatives de chaque instance. La fiche de déclaration d'AT/MP ne pourra être transmise que dans le strict respect de l'anonymisation de la déclaration.”*

Les membres de la F3SCT-A demande donc à ce que cette exigence ministérielle soit respectée et qu'une concertation soit réalisée avant la fin de l'année scolaire pour que la Formation spécialisée puisse réaliser ses prérogatives de protection des personnels. »

Monsieur le recteur d'académie fait procéder au vote :

- 5 Pour FSU-CGT
- 2 Ne prennent pas part au vote FNEC-FP-FO
- 3 Abstention UNSA éducation

Les représentants de l'UNSA éducation ne souhaitent pas participer pour les mêmes raisons qu'évoquées précédemment. Ils rappellent que mettre un DUERP en place est très chronophage et qu'aucun temps dédié n'est donné aux directeurs dans les écoles.

Les représentants de la FSU-CGT partagent cet avis.

Avis n°3 : Articulation DUERP et temps d'auto-évaluation des établissements

« Les OSM 2024 rappellent : " L'évaluation des risques et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), qui comprend systématiquement la prise en compte des RPS, est une obligation des employeurs. Cette évaluation, qui relève d'une démarche participative associant l'ensemble des personnels, constitue la base des démarches de prévention, permettant d'élaborer, d'assurer le suivi et de faire évoluer les programmes annuels de prévention académiques, départementaux et des établissements.

Les services et établissements veilleront à la réalisation et à la mise à jour au moins annuelle du Duerp, qui doit être accessible à tous les personnels.

Il est rappelé qu'il relève des compétences des formations spécialisées des CSA d'être associées au choix des démarches d'évaluation des risques, au recensement des risques et à l'analyse des résultats de ces démarches."

Les membres de la formation spécialisée proposent que cet objectif soit intégré dans la démarche d'auto-évaluation des établissements. »

Monsieur le recteur d'académie fait procéder au vote :

- 8 Pour FSU-CGT et UNSA éducation
- 2 Ne prennent pas part au vote FNEC-FP-FO

Monsieur le recteur de l'académie répond que c'est une obligation réglementaire, l'administration met en œuvre des outils facilitants la réalisation du DUER même si cela prend du temps.

Les représentants de l'UNSA éducation rappellent que le sujet est en débat depuis des années et que l'on ne peut pas demander à un directeur d'école de faire ce travail. La réalisation du DUERP doit être du ressort de l'IEN, il faudra prévoir des temps banalisés dans les écoles pour cela.

Monsieur le recteur de l'académie s'interroge si dans les établissements les personnels ne pourraient pas s'emparer aussi de la thématique des conditions de travail.

Monsieur le conseiller de prévention académique passe au calendrier de travail sur les RPS :

Calendrier de travail du groupe de travail : RPS

23/01/2025 : GT RPS présentation de la 1^{ère} ébauche Livret RPS et proposition d'actions en lien avec la prévention des RPS

11/02/2025 : Envoi aux représentants des personnels, membres de la F3SCT de proximité académique, du livret modifié suite aux observations faites lors du GT du 23/01/2025

21/02/2025 : présentation de la version modifiée à DRH et SG

20/05/2025 : 2^{ème} GT présentation du livrable sur la Prévention et compréhension RPS (livret + ressource sur la gestion du stress)

Madame l'infirmière de prévention explique que le document est en train d'être retravaillé en concertation avec la psychologue du travail.

Madame la psychologue du travail précise qu'il sera difficile de réaliser la capsule sur le stress avant le GT du 20 mai 2025.

Monsieur le conseiller de prévention académique répond qu'il n'y a pas d'urgence, les QR codes seront modifiés par le pôle COMMUNICATION lors de la version finale du document.

Les représentants de l'UNSA éducation répondent que le travail est intéressant et que si les collègues n'ont qu'un outil avec des personnes ressources et des leviers d'actions, cela n'est pas suffisant.

Madame la directrice des ressources humaines explique qu'il y a une volonté de travailler sur ce sujet, il y a actuellement un partenariat avec la MGEN pour la mise en place d'actions de prévention des RPS. Les réseaux PAS vont proposer des webinaires pour les encadrants et pour accompagner les néo encadrants une sensibilisation dans le management des personnels.

Les représentants de la FSU-CGT trouvent que l'outil RSST est intéressant dans la gestion des personnels, il faut que l'employeur travaille sur les RSST.

Madame la psychologue du travail informe que les animations concernant la gestion du stress et les émotions en inter catégoriel sont prévues sur 1 journée par an et par département. Un deuxième module est prévu au PAF l'année prochaine.

Dans le domaine des RPS il faut montrer aux personnels que le travail avance.

L'administration priorisera en fonction des observations sur le RSST.

Madame la psychologue du travail précise que concernant les risques psycho sociaux, le stress est l'élément supplantant tous les autres. Actuellement un travail est mené sur l'utilisation de la messagerie pour diminuer la charge mentale.

Les représentants de l'UNSA éducation informent que des actions sont mises en place dans les services mais qu'il y a un manque de communication puisque les personnels n'utilisent pas tous l'intranet. Il faut trouver d'autres canaux de communication. Les organisations syndicales doivent être informées des actions par l'administration pour être un relais auprès des personnels.

Madame la directrice des ressources humaines précise que des courriels sont également envoyés.

Monsieur le recteur de l'académie répond qu'il ne voit pas d'objection à transmettre les informations aux organisations syndicales.

Les représentants de l'UNSA éducation précisent que la nouvelle formule pour la lettre d'information RH académique est beaucoup plus claire et ludique que la précédente.

Le recteur de l'académie répond que c'est l'objectif et que l'intranet évoluera également.

6-Point égalité F/H – VDHAS et plan égalité professionnelle 2025-2027 :

Monsieur le conseiller assistant social fait un point de la situation sur les deux dernières années.



Les représentants de la FSU-CGT souhaitent savoir quelles sont les raisons pour lesquelles les personnels ne vont pas au bout de la démarche de saisine.

Monsieur le conseiller assistant social répond que, dans la majorité des cas, les personnels ont surtout besoin de renseignements. Cette démarche donne lieu à des échanges de minimum 1h.

Les représentants de la FSU-CGT souhaitent avoir plus de détails sur ces personnels (genre, profession, typologie...).

Monsieur le recteur ne voit pas d'objection à donner ces données à partir du moment où ce n'est pas nominatif.

Les représentants de l'UNSA éducation souhaitent remercier les services car les données sont toujours transmises régulièrement avec un point complet par période.

Les représentants de la FSU-CGT souhaitent connaître la typologie des actions mises en œuvre comme le demande les OSM.

Monsieur le recteur de l'académie répond que ce n'est pas l'objet de « STOP DISCRI », il s'agit d'un outil d'alerte. L'agent décide de la suite qu'il souhaite à donner à sa démarche.

Monsieur le conseiller assistant social complète en expliquant que certaines situations sont traitées en interne avec un gestionnaire.

Madame la directrice des ressources humaines rappelle que ces situations sont effectivement prises en compte par les services gestionnaires qui les instruisent. S'il y a un accompagnement RH, des propositions de réponse sont données à l'agent.

16H35, les représentants de la FNEC-FP-FO quittent la séance.

Les représentants de l'UNSA éducation souhaitent savoir si l'administration a le recul suffisant pour dire s'il y a une récurrence de certains des dossiers.

Est-ce que des situations médicales compliquées de personnels font l'objet d'un suivi et qui s'emparent du dispositif ? Est-ce que des personnels saisissent Stop Discrì, arrêtent leur démarche et reviennent ensuite.

Monsieur le conseiller assistant social répond qu'il y a 2 cas de figure : soit l'agent utilise le formulaire anonyme avec seul un numéro de téléphone, l'écoutant le rappelle alors ; soit l'agent utilise l'adresse mail générique.

Un tableau de suivi tenu à jour permet de suivre l'intégralité des situations.

Madame la directrice des ressources humaines précise que le plan d'action national égalité professionnelle 2025-2027 est en cours d'élaboration. La trame de travail est dans la continuité du plan précédent, il sera communiqué aux organisations syndicales d'ici la rentrée prochaine.

Avis n°4 Mission de la référente VDHAS :

« Les OSM 2024 explicitent : "Les missions du référent de la formation spécialisée du CSA académique ou de l'établissement pour les actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique en la matière, peuvent porter sur les points suivants :

- être associé à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan du plan d'action portant sur la prévention, le signalement et le traitement de ces actes ;
- être associé à l'identification des actions de prévention de ces risques qui seront intégrées au programme annuel de prévention ;
- être associé aux travaux visant à évaluer ces risques au sein des écoles, des établissements scolaires, des établissements du sport et des services, en vue de les intégrer aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels ;
- être associé aux actions de formation, de sensibilisation ou d'information de l'ensemble des personnels (dont l'encadrement) sur cette thématique ;
- participer aux enquêtes de la formation spécialisée du CSA en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes, pour apporter un appui à la délégation d'enquête ;
- assurer la veille réglementaire sur les questions de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes auprès des membres de la formation spécialisée du CSA ;
- être associé au suivi et au bilan du dispositif de signalement, de traitement et de suivi de ces situations.

Dans l'académie, des éléments de ces missions sont mis en œuvre. Il reste à accentuer son rôle dans l'évaluation des risques dans les EPLE. Les OSM indiquent qu'un " temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.", il reste à doter de ce temps de décharge la référente. »

Monsieur le recteur d'académie fait procéder au vote :

- 5 Pour FSU-CGT
- 3 Abstention UNSA éducation

7-Questions diverses :

Madame la directrice des ressources humaines donne une réponse aux représentants sur les questions diverses qui ont été envoyées :

- Concernant les lettres de cadrage des conseillers de prévention départementaux, une demande a été faite d'uniformisation de celle-ci ; à l'issue elle sera communiquée aux représentants des personnels.
- Pour le bilan du réseau de prévention, le bilan intermédiaire du PAP sera présenté lors de l'instance de juin.
- Le point sur l'amiante a été vu en séance.
- Les modalités de mise en œuvre de la prévention des CMR (cancérigène, mutagène, reprotoxique) dans l'académie, suite au décret du 4 avril 2020 : recenser les produits chimiques et les procédés CMR présents dans les établissements ; établir une liste nominative et actualisée des personnels exposés ou susceptibles d'être exposés dans le cadre professionnel à ce type d'agent ou de procédé chimique.

Les représentants de la FSU-CGT répondent que les établissements ont été destinataires mais tous ne sont pas au courant de ce décret, l'administration doit s'assurer que cette information leur soit transmise.

Madame l'infirmière de prévention explique qu'un tableau a été envoyé aux établissements pour recenser les produits CMR. Un article sur le sujet a été publié par madame l'inspectrice santé et sécurité au travail dans le PREV'ACAD.

Avis n°5 Entretien des installations et appareils de protection collective :

« Les pôles sciences des EPLE (collèges et Lycées) disposent d'installations et appareils de protection collective.

La réglementation applicable vise :

- à prévoir annuellement, le contrôle et le maintien en parfait état de fonctionnement (entretien – maintenance), des

équipements de protection collective (ventilation générale, armoires, Sorbonne) selon l'article R4412-23 du C.T.

- Assurer la traçabilité des opérations de contrôle, de maintenance et d'entretien des équipements (armoires ventilées, sorbonnes de laboratoire, hottes mobiles), ainsi que des installations (aérations, V.M.C.) en ouvrant un « dossier de maintenance », comportant, les notices d'instruction établies en application de l'Article R 4212-7 du C.T., ainsi que tout document utile, communiqué par la collectivité, et notamment, toutes les valeurs prises pour référence : Ceci permettant de s'assurer, annuellement, du bon fonctionnement des dites installations, ainsi que des équipements, par comparaison aux valeurs de référence (issues de la notice d'instruction).

Les représentant-es des personnels de la F3SCT Académique demandent que l'employeur prenne toutes les dispositions nécessaires afin de respecter la réglementation concernant les équipements spécifiques de protection collective. »

Monsieur le recteur d'académie fait procéder au vote :

- 5 Pour FSU-CGT
- 3 Abstention UNSA éducation

Avis n°6 Suivi individuel des personnels manipulant des agents chimiques dangereux (ACD) :

« Les représentant-es des personnels de la F3SCT Académique rappellent l'obligation à l'employeur d'établir une liste des personnels exposés aux A.C.D, notamment aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) en application du décret 2020-307 du 4 avril 2024, de la transmettre au service de médecine de prévention et d'organiser un suivi individuel renforcé pour les agents exposés à ces risques chimiques comprenant :

- un examen médical d'aptitude à l'embauche réalisé par le médecin du travail ;
 - une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé, au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail ;
 - un examen médical effectué par le médecin du travail, selon une périodicité qu'il détermine mais qui ne peut être supérieure à quatre ans.

Les représentant-es des personnels de la F3SCT académique demandent :

- que l'employeur prenne toutes les dispositions nécessaires afin de respecter la réglementation pour les personnels exposés à des agents chimiques dangereux et qu'une vigilance particulière soit apportée aux personnels féminins.
- qu'une attestation individuelle d'exposition soit établie pour chaque personnel exposé aux CMR »

Monsieur le recteur d'académie fait procéder au vote :

- 5 Pour FSU-CGT
- 3 Abstention UNSA éducation

Monsieur le recteur de l'académie est d'accord sur le respect de la réglementation.

- Concernant le plan égalité professionnelle, il sera présenté en CSA, il y aura un GT sur ce sujet.
- La cartographie des établissements scolaires de l'académie sera mise en ligne avec le nouvel intranet.

- Les OSM sont publiées au BO ; sur l'intranet l'information est diffusée dans la rubrique santé et sécurité au travail.
- Pour la question sur le GRETA concernant le système compilation un retour sera fait aux représentants des personnels dès le retour de l'adjoint au DRAFPICA.

Avis n°7 Greta Poitou-Charentes :

« Le suivi des observations au registre RSST du Greta Poitou-Charentes depuis 3 ans révèle des dysfonctionnements. Depuis septembre 2023, il y a eu 14 signalements. 2 seulement ont été visés par le chef de service. Un signalement est étiqueté "répondu, imprimé, archivé". Aucun des signalements n'a fait l'objet d'une réponse visible sur la base RSST. Peut-on mesurer les conséquences pour les collègues qui ont témoigné de risques psychosociaux placés dans cette situation ? Les membres de la délégation F3SCT-A demandent à ce que soit intégré les risques encourus par les personnels GRETA au DUERP du lycée-support et de ses annexes et qu'un accompagnement soit éventuellement proposé au chef de service. »

Monsieur le recteur d'académie fait procéder au vote :

- 5 Pour FSU-CGT
- 3 Abstention UNSA éducation

Un point régulier sera fait avec le chef établissement support du GRETA et l'adjoint au DRAFPICA.

Dans l'application pour les RSST il n'y a pas la possibilité de rentrer tous les personnels.

Les représentants de la FSU-CGT souhaitent que les observations soient visées.

Madame la directrice des ressources humaines répond que la dernière observation a été visée en date d'octobre 2024.

Les représentants de la FSU-CGT expliquent que la situation est compliquée sur le paiement des contractuels ou sur les contrats en renouvellement.

Madame la directrice des ressources humaines répond que la situation du personnel évoqué en CSA a fait l'objet d'une prise en charge mais qu'il faut que la personne réponde quand elle est sollicitée.

Les représentants de la FSU-CGT répondent qu'il y a cette personne mais que plus généralement il y a des retards de paiement et cela met les personnels en difficulté même si cela ne dépend pas que du rectorat mais également de la DDFIP.

Monsieur le recteur rappelle que les avis doivent être utiles, dans ce cadre là on est dans la gestion RH administrative, cela génère du stress et il faut de l'accompagnement. Chaque instance a une vocation et il ne faut pas y mettre toutes les situations individuelles. Néanmoins les avis peuvent être déposés et une réponse sera apportée.

Les représentants de l'UNSA éducation sont d'accord avec monsieur le recteur pour les situations RH il y a d'autres créneaux.

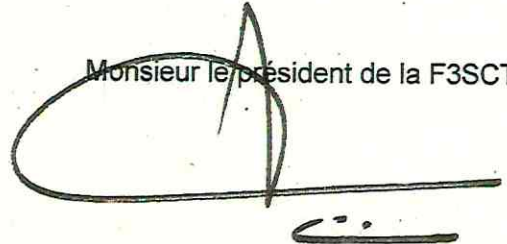
Monsieur le secrétaire général d'académie répond que lorsqu'un contractuel est recruté, l'administration fait un acompte, c'est le seul moyen pour que les personnels soient payés. Techniquement l'administration ne peut pas faire autrement. Dans la fonction publique, la paie des agents est traitée le mois d'avant son versement.

Monsieur le recteur de l'académie clôture la séance à 17h05 et rappelle qu'il est important de maintenir un dialogue social de qualité.

Madame la secrétaire du F3SCT

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Monsieur le président de la F3SCT

A handwritten signature in black ink, featuring a large, prominent loop at the top and a long horizontal stroke extending to the right.

