

Secrétaire administrative de la F3SCT du CSA SD 91  
2023/2024 – N°52

Affaire suivie par :  
Lucie PEREIRA TEMME  
Tel. : 01.60.91.76.62  
Mél : [ce.ia91.secretariatprevention@ac-versailles.fr](mailto:ce.ia91.secretariatprevention@ac-versailles.fr)

Boulevard de France – Georges Pompidou  
91012 EVRY-COURCOURONNES CEDEX

Évry-Courcouronnes, le 5 juillet 2024

Formation Spécialisé en matière de Santé,  
de Sécurité et de Conditions de Travail  
du Comité Social d'Administration Spécial  
Départemental de l'Essonne

## PROCES VERBAL DE LA FSSSCT DU JEUDI 4 AVRIL 2024

Étaient présents

<u>Représentants de l'administration</u>	<u>Représentants des personnels</u>
Madame Pascale COQ, IA - DASEN	Monsieur Ludovic NOUVEAU, titulaire FSU 91
Monsieur Olivier DELMAS – Directeur académique adjoint	Monsieur Jean-François FUSTEC, titulaire FSU 91
Monsieur Éric JAVOY – Adjoint à la DASEN chargé du 1 <sup>er</sup> degré	Madame Yéléna SUSIC, titulaire FSU 91
Madame Muriel BONNET - Secrétaire générale	Monsieur Patrice ALLIO, titulaire FSU 91
Monsieur Frédéric BLOT - Conseiller de prévention départemental	Madame Angélique ADAMIK, titulaire SNALC
Madame Béatrice BONNAUD - Conseillère de prévention départementale	Madame Magalie PEREZ, titulaire - SGEN CFDT
Madame Nathalie LÉTURGIE - Conseillère de prévention départementale	Monsieur Julien PERROIS, titulaire CGT Éducation
Madame Louiza HOUDJAL - Médecin de prévention	Madame Ludivine BILLARD, suppléante FSU 91
Madame Valérie ALEXANDRE – Psychologue du travail	Monsieur Fabien DAUBRESSE, suppléant FSU 91
Monsieur Thomas CLEVEDE, Inspecteur de l'Éducation Nationale ASH	Monsieur Nicolas OLIVE, suppléant FNEC FP-FO
Madame Lucie PEREIRA TEMME, Secrétaire administrative de la F3SCT du CSA SD	Madame Ismahen MANTES, FNAC FP-FO
	Madame Cécile SÉNATOR, suppléante SGEN - CFDT
	Monsieur Vincent LORRIERE, suppléant SNALC
	Monsieur Sylvain PERREAU, suppléant CGT Éducation

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale ouvre la séance à 9h42 avec les déclarations liminaires.

### 1. Déclarations liminaires :

- Déclaration liminaire de la FSU 91 (annexe 1)
- Déclaration liminaire de la FNEC FP-FO (annexe 2)
- Déclaration liminaire de la CGT (annexe 3)
- Déclaration liminaire du SNALC (annexe 4)

Le SGEN-CFDT ne présente pas de déclaration liminaire mais s'associe aux autres organisations syndicales. Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale apporte quelques éléments de réponses.

Les organisations syndicales font un lien entre le « choc des savoirs » et les différentes mesures pédagogiques ainsi que les conséquences sur les conditions d'exercices des enseignants qui sont réelles. Le « choc des savoirs » n'est pas un sujet de la F3SCT, néanmoins, il y a un accompagnement dans les établissements sur la mise en place à travers des réunions, des webinaires et des formations afin d'avoir une forme de souplesse qui n'existait pas au départ. L'idée de groupe de niveau n'existera plus et sera remplacée par des groupes qui répondent aux besoins des élèves, avec la possibilité d'effectifs réduits pour une meilleure prise en charge des difficultés identifiées dans l'année. D'autre part, les temps de regroupement avec des « groupes classes » seront reconstitués de manière variable, à la liberté des établissements, entre 1 à 10 semaines maximum.

Concernant le ressenti d'un manque de soutien de la hiérarchie, la DSDEN fait tout son possible pour être à l'écoute des personnels pour un accompagnement et un soutien. L'ensemble des personnels peut demander la protection fonctionnelle, l'accord n'est pas systématique mais fréquent.

La FSU 91 rappelle que la protection fonctionnelle n'est malheureusement pas souvent proposée aux personnels, il y a un vrai manque d'information.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale explique compter également sur l'intervention des organisations syndicales auprès de tous les personnels en termes d'information.

Le SNALC rappelle que les représentants des personnels le font mais que les réponses des chefs d'établissement laissent à désirer et que les traitements des demandes sont très longs.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale le fera remonter au rectorat. Elle rappelle que la protection fonctionnelle s'accorde au niveau académique, il y a donc un délai de traitement.

La FSU 91 précise que les services sont perfectibles sur la nature des réponses. Régulièrement les organisations syndicales doivent intervenir pour un changement de décision, certaines réponses sont honteuses.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale fait remarquer que l'administration peut être le réceptacle de deux demandes frontales de protection fonctionnelle, de deux personnels qui sont en conflit. Il est délicat d'accorder à chacun cette protection car cela revient à ne l'accorder à personne.

La FSU 91 précise que sur les dossiers en question, il ne s'agit pas de demandes frontales.

Le SNALC ajoute que cela rejoint l'idée d'un management de la hiérarchie qui pose problème dans des conflits entre deux personnels. Souvent la politique est de diviser pour mieux régner. Quand il n'y a pas de médiation ou de travail d'apaisement en amont cela peut amener à une crispation des personnels. Il précise également que dans un conflit hiérarchique, la protection fonctionnelle n'a de sens que si on pouvait qualifier les faits de harcèlement, il y a aussi les problèmes de management qui ne sont pas caractéristiques d'un harcèlement au sens pénal du terme. La protection fonctionnelle est dans ce cas inopérante. La difficulté est de trouver des solutions entre la hiérarchie et les enseignants tels qu'elles ont été évoquées et la protection fonctionnelle n'est pas toujours la bonne réponse.

La FSU 91 demande comment s'étonner des difficultés des relations interpersonnelles quand il y a une culture de la division qui est pratiquée par la DASEN auprès des équipes et que le premier conseil qui est régulièrement donné, en cas d'intervention, c'est de jauger les divisions possibles dans les équipes enseignantes ou, si elles n'existent pas, de les créer en s'appuyant sur les chefs d'établissement. Quand les organisations syndicales interviennent la réponse systématique, avec des situations de souffrance des collègues, est que les équipes sont divisées. Rien n'est fait, certains souffrent, d'autres pas et donc l'intervention sera limitée. Parfois il y a une forme de culpabilisation des collègues. Il faudrait sortir de ces schémas mentaux et culturels dans la notion de division. Mettre en avant que les équipes soient divisées n'apporte aucune réponse.

La CGT Éducation explique la présence d'une fiche explicative sur la protection fonctionnelle avec le numéro d'appel, le mail, au sein d'une salle du personnel du rectorat qui n'existe dans aucun établissement du 91. L'information commence par l'affichage, par exemple le panneau d'information du rectorat, avec de l'information sur de la prévention, est très bien tenu contrairement à ceux des établissements du second degré qui sont pratiquement inexistant. Il y a bien un défaut d'affichage qui est de la compétence du chef d'établissement. La mise en place d'un budget pour les médiations est nécessaire et permettrait également de mesurer l'impact de nos politiques en matière de santé et de sécurité au travail.

La FNEC FP-FO souhaite revenir sur le fait qu'il n'y aurait pas de tri d'élèves à la rentrée et souhaite que le sujet soit abordé plus tard. Elle est très étonnée d'entendre dire que l'administration fait tout son possible dans l'accompagnement des personnels et de leur écoute. Les réponses de l'administration apportées face aux situations particulières abordées lors du dernier groupe de travail montrent bien que l'accompagnement n'est réellement pas présent.

Monsieur le Directeur académique adjoint précise que les termes d'accompagnement et d'écoute de Madame la Directrice académique portaient sur la notion de choc des savoirs.

La FNEC FP-FO rappelle qu'il intervient sur les conditions de travail et sur le fait que les collègues ne se sentent pas soutenus par l'administration.

La FSU 91 rappelle que la demande porte sur le fait que la hiérarchie doit informer systématiquement tous les personnels sur la procédure de demande de la protection fonctionnelle mais aussi la proposer et les accompagner dans leur démarche, ce que font les organisations syndicales à chaque fois qu'elles sont saisies. Il y a une obligation d'information des personnels.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale précise qu'il n'y a pas d'obligation d'affichage mais cela peut aider à la bonne transmission de l'information.

La FSU 91 cite l'article 11-52-4 qui oblige l'employeur à informer par tout moyen le personnel. En toute logique cette information doit s'effectuer par affichage. Donc en termes d'information sur le harcèlement et la protection fonctionnelle, cela doit se faire par voie d'affichage. Elle souhaite également revenir sur la réponse de Madame la Directrice académique qui concernait le manque de soutien de la hiérarchie et non le « choc des savoirs » concernant l'intervention du SNALC sur l'accompagnement des personnels.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale rappelle que l'expression la plus forte de ce soutien aux personnels est justement la proposition de la protection fonctionnelle. Elle rappelle que souvent les personnels, enseignants ou encadrants, qui font la demande de protection fonctionnelle ont des difficultés à aller jusqu'au bout d'une démarche de dépôt de plainte. Il n'y a pas d'obligation de dépôt de plainte mais parfois il y a matière à le faire.

La FSU 91 rappelle que lorsque les personnels demandent une protection fonctionnelle, ils demandent également une reconnaissance de l'employeur sur une situation de préjudice dans le cadre du travail. Le fait de déposer plainte est différent, c'est un geste individuel qui sort du champ professionnel. Sauf erreur, la direction considère que déposer plainte force l'employeur à reconnaître la protection fonctionnelle. Il est dommage de mettre en lumière le fait que déposer plainte peut aider à obtenir la protection fonctionnelle.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale clarifie ses propos, certaines situations mériteraient un dépôt de plainte pour une meilleure prise en charge globale.

La FSU 91 rappelle que dans le cadre de la protection fonctionnelle, le supérieur hiérarchique doit aider, accompagner le personnel dans les démarches y compris dans le dépôt de plainte. Les supérieurs hiérarchiques aident-ils suffisamment ? Les inspecteurs devraient pousser les enseignants à déposer plainte.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale rappelle que, concernant la protection fonctionnelle, ce sont les consignes qui leur sont données.

Monsieur l'Adjoint à la DASEN chargé du 1<sup>er</sup> degré rappelle que dans un certain nombre de situations, les inspecteurs ont aidé et ont accompagné les enseignants dans leurs démarches y compris pour déposer plainte. Si l'information sur la protection fonctionnelle n'a pas été donnée aux agents, il est demandé aux inspecteurs de le faire, en revanche le dépôt de plainte reste une décision personnelle.

Le SGEN – CFDT rajoute que souvent le personnel interpelle son supérieur hiérarchique pour une demande de protection fonctionnelle, le supérieur répond : « Monsieur/Madame, qu'avez-vous fait ? ». Le collègue est donc culpabilisé, la première chose qu'on leur fait remarquer est qu'ils sont responsables de la situation dans laquelle ils se trouvent. Les chefs d'établissement ne sont peut-être pas suffisamment formés sur l'accompagnement des personnels dans ces situations.

La CGT Éducation intervient en expliquant qu'il est toujours difficile de déposer plainte et encore plus lorsqu'il s'agit de mineurs. Pour revenir sur le défaut d'information, sur le collège Jean Zay de Morsang-sur-Orge, il y a eu des faits de violence assez graves, notamment sur des AED agressés et tapés par un élève. La réponse qui leur a été donnée est de rentrer chez eux et de se reposer. À aucun moment il leur a été indiqué les démarches pour déclarer un accident de service, même sans ITT derrière. Le kit accident de service existe, il faut juste le leur donner. Il faudrait rappeler à l'agent ses droits et les démarches à faire mais rien n'est fait.

Monsieur le Directeur académique adjoint répond que sur cette situation, une attention particulière sera portée. Sur d'autres situations, les réponses sont là, par exemple sur le collège Jean Moulin à la Norville, le parent a été condamné à 800 € de dédommagement après le dépôt de plainte. Quel que soit le personnel d'un établissement, la justice prête une grande attention au traitement de la plainte.

La CGT Éducation souligne qu'il s'agit là du travail de la justice mais quand est-il du devoir de l'employeur, les équipes doivent informer et accompagner les personnels.

La FSU 91 souligne que dans l'exemple donné par la CGT Éducation aucune information n'a été donnée à l'AED.

La CGT Éducation informe avoir trouvé l'AED sur le parking en état de choc, l'a soutenu et lui a donné les informations nécessaires. L'employeur a un minimum de devoir d'information envers le personnel.

La FSU 91 rejoint la CGT Éducation, dans la majorité des cas, ce sont les représentants du personnel qui informent, soutiennent et accompagnent les collègues dans ces situations et non les équipes de direction. Peut-être que certains chefs d'établissement le font mais cela reste à la marge, y compris pour les accidents de service.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale synthétise en expliquant que l'ensemble des organisations syndicales a le sentiment que sur le terrain, l'information n'est pas suffisante pour qu'elle arrive à l'ensemble des personnels. Un renforcement de cette information sera mis en place.

La FNEC FP-FO intervient sur l'accompagnement qui n'est pas systématique dès le départ, le problème est peut-être dans la façon d'accompagner les collègues.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale en prend bonne note et poursuit avec les cyberattaques récentes qui impactent les conditions de travail. Sur la première semaine, il y a eu 2 ou 3 lycées et collèges avec deux vecteurs différents d'atteintes gravissimes. Aussi bien les messages, les vidéos, les images que les uns ou les autres ont pu voir, sont d'une extrême violence. Cela justifie la mesure de fermeture des ENT qui a été prise par Madame la Ministre et déclinée en académie puis en département. Il a y des attaques directes par préemption des adresses mails et donc invasion, puis il y a eu malheureusement des captures de ces messages, textes et images, par des élèves pour diffusion sur les réseaux sociaux. Les deux sont gravissimes. Le deuxième vecteur est plus inquiétant. Il n'est pas possible d'interdire à des jeunes qui ont été exposés à ces violences de le diffuser car ils ne mesurent pas l'impact de leurs actes.

La consigne a été donnée le vendredi soir par Monsieur le Recteur à l'ensemble des établissements du second degré de veiller au verrouillage et à la fermeture des ENT jusqu'aux congés de printemps. Selon la collectivité de rattachement le déroulement n'a pas été le même. Pour le moment, il n'y a pas de difficultés à fermer les ENT dans les collèges même si cette fermeture pose des difficultés en elle-même. Dans les lycées, les problèmes de fermeture sont résolus.

La CGT Éducation demande ce qui a été mis en place suite à ces attaques et aux risques auxquels les personnels, qui ont reçu les messages et qui ont pu voir cette vidéo, ont été exposés.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale explique qu'une prise en charge avec des conseils et un accompagnement a été mis en place avec le protocole de gestion de crise habituel et des dispositifs d'écoute.

Madame la Secrétaire générale revient sur le terme équipe qui a été utilisé en rapport avec les groupes de travail. Elle rappelle que la F3SCT est un collectif où l'on travaille sur de la prévention.

## **2. Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 12 octobre 2023 :**

La FNEC FP-FO demande une modification sur le paragraphe 8 page 7.

Madame la Secrétaire générale note que la phrase « la FNEC FP-FO se satisfait de la stabilité des chiffres » sera remplacée par « la FNEC FP-FO ne se satisfait de la stabilité des chiffres ».

La FSU 91 demande une modification sur le paragraphe 1 page 4.

Madame la Secrétaire générale note que la phrase : « les personnes présentes dans la salle étaient très gênées » sera remplacée par « les personnes présentes dans la salle de la CAPA étaient très gênées ».

La FSU 91 demande une modification sur le paragraphe 1 page 5.

Madame la Secrétaire générale note que la phrase : « elle explique que cela viendrait d'un passif entre les personnels » sera remplacée par : « elle explique que cela viendrait d'une visite mal vécue entre les personnels ».

**VOTE : Approbation du PV de la F3SCT du 12 octobre 2023**

**Pour : 9 (FSU 91, FNEC FP-FO, CGT Éducation, SNALC, SGEN – CFDT) –**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

**3. Présentation des préconisations de la délégation de visite du lycée l'Essouriau des Ulis : (annexe 6)**

La CGT Éducation rappelle que la visite du lycée l'Essouriau des Ulis fait suite à un incendie qui s'est déclaré le 4 septembre 2023. Étaient présents : le proviseur, le proviseur adjoint, le comptable, l'agent chef, les membres de la F3SCT ainsi qu'un pompier. La présence de ce dernier qui a permis de répondre à certaines questions. Suite à cette visite, la synthèse a permis les préconisations suivantes : cf. annexe

Madame la Secrétaire générale demande si une fiche réflexe est préconisée pour aider en termes de communication.

La CGT Éducation est affirmative, une fiche sera envoyée, le pictogramme pour les endroits compartimentés n'est pas obligatoire mais fortement recommandé par les sapeurs-pompiers. Il faudra bien identifier les endroits qui sont compartimentés et ceux qui ne le sont pas. Dans le cadre de cet incident, il n'était pas possible de lutter contre le feu avec des extincteurs, il valait mieux le maintenir enfermé pour qu'il s'éteigne de lui-même. Un point devra être fait avec les établissements pour identifier clairement les zones compartimentées et réaliser une fiche sur l'utilisation des batteries, que ce soit des tablettes, des vélos des trottinettes...

La FSU 91 s'interroge sur la mise en place de rappel par la DSDEN auprès des chefs de service car les appareils électriques sont de plus en plus présents dans les établissements et sous différentes formes. Les chefs d'établissement font-ils des rappels réguliers auprès des personnels ? L'affichage est important mais les rappels oraux le sont aussi.

Madame la Secrétaire générale rappelle qu'il s'agit d'un phénomène nouveau avec ce type de batterie, il n'y a pas de circulaire envoyée sur l'utilisation de ces batteries ni sur l'information à donner aux personnels, il s'agit là d'un vrai sujet. Un travail pourrait être fait avec l'aide des professeurs de physique par exemple.

Elle rappelle également qu'il s'agit là de risques qui sont normalement relevés lors des DUERP et suivis de près par les assistants de prévention. Néanmoins, il peut être prévu la mise en place d'une information dans ce sens.

La CGT Éducation insiste sur la préconisation de visite contrôle par un organisme agréé.

Madame la Secrétaire générale explique qu'il sera précisé, dans la fiche réflexe, de faire une vraie communication orale à ce sujet.

La CGT Éducation souligne l'inquiétude suite à cette visite concernant les trottinettes ou les vélos qui sont mis à charger dans un espace non compartimenté. En cas d'incendie si l'espace n'est pas compartimenté, cela peut prendre des proportions catastrophiques rapidement.

La FSU 91 précise que lors de cet incendie, deux éléments « chanceux » ont eu lieu : le moment où cela se passe (avant l'entrée des élèves en classe) et la configuration des lieux du lycée avec des blocs qui sont séparés des autres ce qui a permis d'arrêter l'expansion de l'incendie.

Le SNALC soulève la justesse de ces préconisations et l'opportunité qu'elles soient diffusées très largement.

Le Conseiller de prévention propose que ce sujet soit également travaillé lors des commissions de sécurité avec un avis définitif et des préconisations adaptées à l'établissement.

Madame la Secrétaire générale soumet les préconisations au vote.

**VOTE : Approbation des préconisations de la délégation de visite du lycée l'Essouriau des Ulis**

**Pour : 9 (FSU 91, FNEC FP-FO, CGT Éducation, SNALC, SGEN – CFDT) –**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

#### **4. Point de situation du groupe de travail RPS au collège Mozart d'Athis-Mons :**

Madame la Secrétaire générale rappelle la tenue d'un groupe de travail en date du 5 mars 2024, avec un compte-rendu, les membres de la F3SCT ont défini les objectifs de la séance ainsi que les préconisations, définition de l'objet de la visite du collège Mozart, planification et organisation de la visite. Au préalable, il a été décidé d'une seule visite. Suite au GT du 5 mars et à la situation délicate, il a finalement été convenu d'une pré-visite le 30 mai qui aura pour but d'expliquer la démarche et la méthode qui allait être mise en place pour observer les conditions de travail de tous les personnels. La cheffe d'établissement souhaite que les agents de la collectivité soient présents également. Un questionnaire lui sera envoyé sous forme d'Edusondage avec des questions ouvertes sur les items du référentiel OLLAC. Madame la Principale demande à ce que le questionnaire soit également destiné aux personnels techniques. Le questionnaire est anonyme avec des familles métiers. Le questionnaire sera envoyé le 22 avril 2024, puis les réponses seront analysées lors du GT du 16 mai 2024.

La FSU 91 s'interroge sur le fait de cibler le métier, certains métiers sont peu représentés dans l'établissement ce qui peut permettre d'identifier certains personnels.

La Conseillère de prévention précise que cette interrogation a été prise en compte. La dénomination du métier reste large pour éviter toute identification du personnel.

La FSU 91 s'interroge également sur la question des agents territoriaux qui ne dépendent pas de cette F3SCT mais qui sont représentés par les organisations syndicales.

Madame la Secrétaire générale précise qu'il s'agit d'une demande de la cheffe d'établissement afin que le questionnaire leur soit remis et éviter d'écarter du personnel de l'établissement.

Le SGEN-CFDT rappelle que les OS ne sont pas mandatées pour représenter ces personnels. Elle s'interroge sur les questionnaires qui seront traités, analysés et traduits en statistiques, l'introduction de ces personnels dans les statistiques ne va-t-elle pas les fausser ?

La CGT Éducation émet un intérêt à la participation des agents territoriaux à ce questionnaire, cela permettrait d'avoir une autre vision et d'éclairer d'autres problématiques. Néanmoins, leurs réponses au questionnaire ne devraient être prises en compte ni dans les statistiques issues du questionnaire ni dans les préconisations. Il faudrait expliquer à ces personnels que leurs interventions seraient sous forme de témoignages pour éclairer la F3SCT sur les personnels de l'Éducation. Cependant les agents territoriaux devront se référer à leur F3SCT directement.

La FNEC FP-FO réitère la demande faite dans sa déclaration liminaire concernant la présence des représentants des organisations syndicales lors de la pré-visite du collègue Mozart.

Madame la Secrétaire générale rappelle que pour le moment, il faut établir le questionnaire à destination des personnels du collège. Le déroulé de la pré-visite sera vu lors du groupe de travail suivant. Cela permettra de déterminer l'objet de la visite et la composition de la délégation qui assistera à cette visite.

La Conseillère de prévention rappelle qu'il a été noté dans le relevé de décision du GT du 5 mars 2024, que le GT prévu le 16 mai 2024 servirait à traiter les réponses du questionnaire pour définir l'objet précis de la visite prévue sur l'année 2024-2025 et définir l'objectif de la pré-visite. Elle précise également que le 30 mai, une délégation composée de Monsieur le Secrétaire de la F3SCT, Madame la Secrétaire générale, Madame la Psychologue du travail ainsi qu'un Conseiller de prévention présentera la démarche de la visite qui aura lieu à la rentrée. Le Secrétaire de la F3SCT représentera les organisations syndicales lors de la pré-visite. Chaque organisation syndicale sera représentée dans la délégation de visite à la rentrée.

La FNEC FP-FO conteste cette décision.

Madame la Secrétaire Générale invite le secrétaire de la F3SCT à revoir les modalités d'organisation de la pré-visite avec le collectif en amont du GT du 16 mai 2024.

Monsieur le Directeur académique adjoint rappelle que si des représentants syndicaux souhaitent assister à cette pré-visite il est important de partager l'information. La pré-visite sert avant tout à expliquer la démarche et ce qu'il va se passer pendant et après la visite.

Le secrétaire de la F3SCT rappelle qu'il avait été décidé de préparer la visite en GT et que la délégation de la pré-visite serait en nombre restreint. En effet, cette pré-visite sert uniquement à présenter les différents axes de la visite en elle-même.

La FSU 91 explique que lors du GT, la question ne s'était pas posée, le secrétaire de la F3SCT représente les organisations syndicales lors de la pré-visite et non la FSU 91. Il n'y a pas d'opposition à la demande. Pour permettre de s'approprier collectivement la démarche de cette visite, il est bon que toutes les organisations syndicales soient représentées lors de la pré-visite mais avec un cadre restreint afin de respecter le protocole.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale demande combien de personnes seraient présentes à la pré-visite.

La FSU 91 répond huit personnes.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale s'interroge car il s'agit d'une démarche nouvelle. Huit personnes qui arrivent sur un établissement, cela peut être impressionnant. Pour l'établissement, cela sera vécu de façon singulière.

La FSU 91 répond que les collègues attendent cette solennité, ils ont l'impression de ne pas être totalement écoutés.

La FNEC FP-FO explique que le personnel sera moins étonné de voir autant de monde plutôt qu'une délégation restreinte.

Madame la Secrétaire générale prend acte et rappelle les items du questionnaire :

- Intensité et la charge de travail
- Charge émotionnelle
- Relation au travail
- Conflits de valeurs
- Autonomie et la marge de manœuvre au travail
- Insécurité des situations de travail
- Évolution du métier
- Prévention des risques professionnels
- Informations personnelles

## **5. Point de situation du GT RQTH**

Madame la Secrétaire générale rappelle la tenue du groupe de travail les 30 novembre et 7 mars, plusieurs points ont été vus :

- Rédaction d'un formulaire de demande d'aménagement de poste à destination des chefs d'établissement
- Création d'une cartographie des établissements par accessibilité bâtiminaire
- Revoir le mode de saisie des vœux sur une zone géographique.

Plusieurs freins ont été identifiés notamment l'aménagement PMR des locaux et le peu de partage sur la connaissance des métiers d'enseignants par les propriétaires (Conseil départemental, Région).

La FSU 91 rappelle que les collectivités qui sont en charge de la construction et propriétaires des bâtiments ne connaissent pas forcément les métiers du terrain et tout ce qui en découle (comme le fait d'aller chercher les élèves en cours de récréation ou la localisation de la salle des professeurs).

Madame la Secrétaire générale relève également un manque de moyens humain, un problème de recrutement d'APSH, la difficulté de la mise en place des échanges entre les services, des emplois du temps compliqués et le niveau d'information du personnel de direction à l'arrivée d'un personnel en situation de handicap. Certaines préconisations sont difficiles à mettre en œuvre avec la possibilité pour les médecins d'établir des préconisations en fonction de l'environnement de travail et du métier exercé afin qu'elles soient applicables.

La CGT Éducation demande des précisions car cela donne l'impression que c'est le médecin de prévention qui adapte les préconisations en fonction du lieu puis à la personne alors qu'il faut faire l'inverse. Il faut adapter le travail à la personne.

Madame la Secrétaire générale rappelle qu'en cas d'impossibilité bâtiminaire, la bonne connaissance du lieu de travail peut apporter des éléments.

Le médecin de prévention précise que dans certaines situations, l'infirmière en santé au travail ou l'ergonome peuvent se rendre sur site, il est possible également de faire des préconisations d'ordre plus général.

La FSU 91 précise qu'il s'agit d'une situation bien précise d'un agent ayant deux préconisations qui laissent le choix au chef d'établissement : travailler sur les matinées de préférence et avoir une journée de libérée dans son emploi du temps pour les rendez-vous médicaux. Ayant 18 heures de cours, les préconisations ne peuvent pas être mises en place. Il est possible que les préconisations formulées ne soient pas faites en lien avec le terrain.

Madame la Secrétaire générale précise : si les préconisations ne peuvent pas être mises en place, un retour vers le médecin de prévention est fortement conseillé avec la nécessité pour l'établissement de formuler les raisons qui empêchent la mise en place de celle-ci. Le chef d'établissement notera donc sur la fiche navette de préconisation les difficultés rencontrées.

Le médecin de prévention précise que cette fiche ne revient pas vers le médecin de prévention mais vers la MAIPH au rectorat. En pratique, le médecin de prévention est sollicité par certains agents quand les préconisations ne sont pas mises en place mais pas de manière systématique.

La Conseillère de prévention rappelle l'intervention de la Responsable de la Mission Académique à l'Intégration des Personnels en situation de Handicap, lors du GT du 2 mai 2024 afin de baliser l'ensemble de la procédure.

La FSU 91 demande s'il sera possible d'évoquer ces fiches ainsi que les réponses des chefs d'établissement lors du GT du 2 mai 2024.

La Conseillère de prévention propose de revoir la procédure avec les professionnels présents et d'évoquer des cas précis.

La FSU 91 souhaite illustrer la réalité du terrain : comment un chef d'établissement, suite à une fiche navette indiquant la situation RQTH d'un agent, peut répondre que la priorité sera donnée à la concertation d'équipe entre enseignants alors que la priorité va à la situation de RQTH ? Il y a une hiérarchie dans la loi. Il faudra, lors du GT, envisager une acculturation des personnels de direction sur l'accueil des personnels RQTH.

Madame la Secrétaire générale rappelle que le prochain GT du 2 mai 2024 avec la Responsable de la Mission Académique à l'Intégration des Personnels en situation de Handicap aidera à fluidifier ce circuit et à apporter des améliorations. Les situations individuelles en attente ont pu être traitées depuis. Une seule situation reste en suspens.

Monsieur le Directeur académique adjoint explique que le chef d'établissement ne peut pas encore connaître la situation de son établissement pour la rentrée scolaire sachant que trois personnels sont en situation de RQTH. Sur la dimension équipe, il s'agit plus d'une question de réorganisation des emplois du temps de manière ponctuelle pour la passation d'examens du type CAMBRIDGE.

La FSU 91 précise que les préconisations qui ont été faites interviennent pour l'année entière.

Monsieur le Directeur académique adjoint informe qu'une solution avait été trouvée de façon ponctuelle pour l'examen de CAMBRIDGE.

La FSU 91 rappelle que cela a été très éprouvant pour la personne concernée car les préconisations n'étaient pas respectées. Ses oraux auraient pu être placés à un autre horaire. De plus, il n'est pas normal que le chef d'établissement mentionne la situation RQTH sur la demande de liste d'aptitude au poste d'agrégée de cette agente. La collègue est actuellement en arrêt jusqu'au 22 avril, il n'est pas normal qu'elle doive être placée en arrêt pour se remettre des difficultés qu'elle rencontre à cause de changements ponctuels imposés et de difficultés de dialogue avec le chef d'établissement.

Monsieur le Directeur académique adjoint rappelle que toutes les préconisations ont été mises en œuvre dès le début.

La FSU 91 informe que les pondérations ne sont pas obligatoires et doivent être en heures supplémentaires. Elle fait plus de 18 heures. Il n'est pas normal que le chef d'établissement la traite de cette façon, en lui rappelant constamment qu'elle dérange avec ses aménagements. Elle rajoute également que les préconisations n'ont pas été complètement respectées, cela fragilise la collègue d'où son arrêt.

Monsieur le Directeur académique adjoint rappelle que le chef d'établissement a proposé un rendez-vous à l'agente qui a refusé et proposé une autre date qui ne convenait pas au proviseur. Il ne s'agit pas d'un refus de dialogue mais d'une impossibilité de rencontre.

La FSU 91 explique que l'agente souhaitait être accompagnée et que la FSU 91 avait proposé la date du 15 mars afin de l'accompagner. L'agente ne l'a pas mal pris néanmoins les échanges par mail qu'elle a fournis ne sont pas corrects. Sur la question des emplois du temps pour la rentrée, s'il y a trois personnels RQTH dans l'établissement, l'organisation doit se faire autour de leurs préconisations. Elle précise également qu'un lien de confiance doit être rétabli. La collègue est en grande souffrance et en difficulté dans les rapports avec son supérieur hiérarchique, celui-ci doit faire des efforts.

Le SNALC revient sur le travail mené le 30 novembre 2023 qui portait notamment sur le respect des préconisations par les PERDIR: il faut envisager des cas très atypiques pour que des préconisations puissent remontées aux services centraux.

Madame la Secrétaire générale assure que le travail sera remonté au service académique.

La FSU 91 intervient sur la remontée de nouvelles fiches et demande où en est leur traitement.

Madame la Secrétaire générale répond que l'ensemble des fiches a été traité jusqu'au dernier GT.

La CGT Éducation intervient sur la priorité absolue de la mise en place des préconisations qui sont données. Il faut adapter le travail à la personne et non l'inverse, c'est le principe de base de la prévention des risques. Si ce sujet n'avance pas, la question d'une enquête par la F3SCT se posera.

La FSU 91 redemande où en est le suivi des deux fiches RQTH envoyées.

Madame la Secrétaire générale l'informe que leur traitement est en cours.

## **6. Mise au vote de la lettre de mission de Madame LÉTURGIE, Conseillère de prévention**

Madame la Secrétaire générale demande si les organisations syndicales ont des observations.

La FSU 91 s'interroge sur les moyens mis à sa disposition pour pouvoir exercer pleinement ses missions.

Madame la Secrétaire générale précise que la Conseillère de prévention a été formée et est en lien avec le réseau académique.

La FSU 91 reformule sa demande. Dans la lettre de mission, il est encore rappelé les obligations de l'employeur. Toutefois les enjeux de la prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé sont importants. Il ne faudrait pas uniquement compter sur ce nouvel agent. Il est important que les conseillers de prévention aient de réels moyens mis à disposition. Les seuls moments où l'employeur est mis en cause c'est au moment des drames et des procédures judiciaires. La prévention primaire n'existe pas, beaucoup de collègues sont en souffrance et ne voient plus l'utilité de remplir des fiches RSST car il ne se passe jamais rien. Il est demandé de mettre en place les DUERP mais ils sont obligatoires depuis 1991 en réalité. Bon nombre de situations de souffrance sont inquiétantes car les situations de travail ne permettent pas de d'exercer dans de bonnes conditions.

Le SGEN-CFDT souhaite connaître l'avis des conseillers de prévention sur leur charge de travail.

Madame la Secrétaire générale explique que concernant la charge de travail, les conseillers de prévention lui font un retour et que ce n'est pas en instance que le sujet est évoqué. Ils travaillent en équipe avec un cadre de mission bien défini, effectivement le travail ne manque pas et les CPD sont perpétuellement en lien avec le terrain. Un point régulier sur les situations est fait.

Le SGEN-CFDT demande dans quelle mesure est étudiée la charge de travail et les conditions de travail des conseillers de prévention.

Madame la Secrétaire générale rappelle que chaque année des entretiens professionnels ont lieu et que les CPD font des points réguliers avec la direction. Ils ont également accès aux registres.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale explique que ces questions ne rentrent pas dans le cadre des missions de la F3SCT et souhaite poursuivre l'ordre du jour.

Le SGEN-CFDT s'interroge sur l'intérêt de ce point.

La Conseillère de prévention rappelle qu'il s'agit d'informer sur les missions des conseillers de prévention, selon la réglementation.

La CGT Éducation souhaite savoir si la nouvelle conseillère de prévention s'occupe uniquement du 1<sup>er</sup> degré et refaire un point sur le rôle de chaque CPD.

Madame la Secrétaire générale confirme, Monsieur BLOT s'occupe du 2<sup>nd</sup> degré et Mesdames BONNAUD et LETURGIE du 1<sup>er</sup> degré. Néanmoins, Madame LETURGIE collabore avec Monsieur BLOT sur certaines situations du 2<sup>nd</sup> afin d'avoir de la polyvalence. Il y a un vrai travail de coordination du réseau des CDP.

La Conseillère de prévention rajoute qu'il y a une très bonne communication entre les CPD, les CPA et les différents acteurs de la prévention.

Le SNALC souhaiterait connaître ce qui est mis en place pour que les CDP puissent se confier suite à la lecture des différentes situations qui peuvent entraîner une charge mentale importante.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale rappelle que ces questions ne rentrent pas dans le cadre des missions de la F3SCT. Le but de cette lettre de mission est d'informer sur les missions de la nouvelle conseillère de prévention.

Madame la Secrétaire générale complète en expliquant que la lettre de mission ne sert pas à faire un point sur les conditions de travail des CPD et demande à respecter le cadre de la F3SCT.

La FNEC FP-FO informe qu'elle ne souhaite pas prendre part au vote car elle considère que ce n'est pas aux organisations syndicales de cadrer les missions des CPD. Ce n'est pas une abstention.

Madame la Secrétaire générale soumet la lettre de mission au vote.

La FSU 91 intervient car il y a une interrogation sur le sens de ce vote. La lettre de mission suscite beaucoup de questions qui restent sans réponse. Si ce n'est pas le cadre de discussion, pourquoi la voter ? Compte tenu des conditions de travail des collègues dans le département, les missions sont beaucoup trop nombreuses, il y a beaucoup à dire pour une seule personne.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale explique que cela a été voté en instance académique, il peut ne pas y avoir de recueil d'avis.

Le Conseiller de prévention ajoute que les missions et le travail de conseiller de prévention sont cadrées par le décret de 82. Le décret de 2020 indique également que le document doit être présenté en instance académique. Cela fait partie des démarches de prévention.

### **7. Point de situation sur la lettre de cadrage des CPC/AP de circonscription**

Madame la Secrétaire générale informe qu'il n'y a pas de projet à présenter pour le moment, néanmoins un travail académique de lettre de cadrage pour les assistants de prévention en circonscription est en cours. Elle est inspirée de la lettre de cadrage des assistants de prévention du second degré mise en place. Un modèle de lettre de cadrage sera présenté en fin d'année scolaire pour les assistants de prévention du 1<sup>er</sup> degré. Les missions, ainsi que les moyens mis à disposition seront présentés pour information.

La FNEC FP-FO informe qu'elle ne prendra pas part au vote pour les mêmes raisons que la lettre de mission de la nouvelle Conseillère de prévention. Il ne s'agit pas d'une abstention.

### **8. Questions diverses**

La CGT Éducation revient sur les faits graves survenus dernièrement au collège Jean Zay à Morsang-sur-Orge, le Conseiller technique établissement et vie scolaire est venu, le CAAEE va également intervenir suite à des agressions sur la Cheffe d'établissement et sur des AED. Les personnels sont très inquiets des problèmes aux abords de l'établissement. D'autres établissements du département connaissent une augmentation de la dotation en AED, qu'en est-il sur cet établissement ? Le niveau de violence augmente. Plusieurs fiches RSST ont été faites, il faut des postes d'AED en nombre pour retrouver un cadre de travail serein.

La FNEC FP-FO ajoute avoir été alerté à de nombreuses reprises, il y a un manque de communication, les collègues se sentent abandonnés et en danger. La protection fonctionnelle ne leur a pas été proposée.

Monsieur le Directeur académique adjoint rappelle que les enseignants qui sont menacés à l'extérieur de l'établissement doivent porter plainte et nous en informer. La cheffe d'établissement saura accompagner son personnel.

La CGT Éducation ajoute qu'il y a un manque de coordination avec la Préfecture sur les effectifs de la police nationale. La Police municipale est nouvelle sur Morsang-sur-Orge et n'a pas forcément les moyens de gérer ces problématiques.

Monsieur le Directeur académique adjoint explique que les contrôles réalisés ce matin sur l'établissement avec le CAAEE n'ont pas rencontré de problèmes pour le moment.

La FSU 91 revient sur les situations du 1<sup>er</sup> degré, des adultes qui portent plainte par rapport à des enfants de 5 ans. Quand ils décident de le faire, la Police ou la gendarmerie refusent de prendre les plaintes car il s'agit d'enfant de 5 ans. Ces personnels se retrouvent dans des situations problématiques car ils ont alerté mais rien n'est mis en place. Certains IEN ne prennent même pas la peine de répondre. Les changements, les démissions ou les arrêts maladies des AESH compliquent également les situations. Qu'en est-il de la responsabilité de l'employeur. L'organisation dans les établissements du 1<sup>er</sup> degré est en souffrance car ce type de problématique se retrouve chaque année.

Elle lit plusieurs fiches RSST.

La FNEC FP-FO complète en expliquant qu'il s'agit du reflet de nombreuses fiches. Les réponses apportées ne suffisent pas, le quotidien reste le même, les collègues sont en souffrance. Il n'est pas possible de travailler dans ces conditions-là. Il faut de vraies réponses.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale rappelle que l'instance de la F3SCT n'est pas là pour apporter des réponses aux cas individuels mais sur du collectif. Les réponses qui seront apportées ici, seront d'ordre du général. Les GT situations particulières sont là pour répondre aux fiches individuelles.

Monsieur l'Adjoint à la DASEN chargé du 1<sup>er</sup> degré répond à la FSU 91 en rappelant qu'il est déjà intervenu sur les actions mises en place par les différents acteurs. Il reste des situations qui sont complexes et qui demandent du temps pour être complètement résolues. Quand un élève est en difficulté ou pose des difficultés, c'est l'ensemble de la communauté éducative qui doit intervenir. Un protocole existe sur l'accompagnement et ce qui peut être mis en place.

La FSU 91 demande si, malgré ce qui a été mis en place sur une école de la circonscription de Draveil, les collègues ont des conditions de travail satisfaisantes.

Monsieur l'Adjoint à la DASEN chargé du 1<sup>er</sup> degré explique que des solutions continuent d'être suggérées car il s'agit d'un élève à besoins éducatifs particuliers qui pose problème. Il faut une prise en charge collective.

La FSU 91 souhaite savoir si la protection fonctionnelle a été proposée à une collègue sur un établissement de Forges-les-Bains.

Monsieur l'Adjoint à la DASEN chargé du 1<sup>er</sup> degré rappelle que cette instance ne peut pas répondre aux questions au cas par cas. Il y a beaucoup de situations à voir ensemble mais dans un autre temps.

La FSU 91 souhaite revenir sur les exemples donnés. Malheureusement les situations sont tellement nombreuses qu'il est impossible de toutes les voir. Quand les personnels font des fiches, c'est que la situation est déjà urgente. Les IEN qui proposent des accompagnements n'ont pas les moyens de bien les mettre en place. Ils doivent faire remonter l'information au plus haut afin d'augmenter leurs moyens. Si la DSDEN n'a pas les moyens d'assurer la sécurité et la santé des personnels, il faut faire remonter au-dessus. Monsieur le Recteur est informé, il est d'accord sur le fait que les personnels sont en souffrance mais n'a pas les moyens suffisants pour améliorer les situations, il faut faire remonter directement au Ministère. Les personnels veulent partir, ils sont arrivés à un point de rupture, ils n'en peuvent plus. Les réponses apportées ne sont pas forcément adaptées au terrain.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale répond qu'il s'agit là du sujet de l'inclusion. Sur le sujet des élèves à besoins éducatifs particuliers, le déploiement de solutions adaptées est en cours, il faut ouvrir de nouvelles unités externalisées de niveau maternel et élémentaire afin d'améliorer les conditions de travail pour tous.

La FSU 91 rappelle que la F3SCT est une instance de prévention. Néanmoins, rien n'est fait en matière de prévention dans la prise en charge de ces difficultés. Il y a un dysfonctionnement, il n'y a pas de calendrier, les solutions sont difficiles à mettre en place, le recrutement d'AESH sera progressif mais ne va pas résoudre les problèmes de suite. Il y a une démarche de « on éteint le feu et on verra bien ». Le traitement de la souffrance n'est pas adapté. Il interroge sur le fait qu'il n'y ait pas eu de démarche préventive.

La FNEC FP-FO ajoute que les enfants qui ont une notification MDPH ne représentent qu'une part de la réalité, d'autres élèves sont éruptifs sans notification MDPH et ingérables au quotidien. Pour de la prévention, face à ces situations il est trop tard. Il faudrait traiter fiche par fiche et appliquer les solutions aux autres fiches du même type.

Monsieur l'Adjoint à la DASEN chargé du 1<sup>er</sup> degré est surpris car en instance, les réponses sont apportées. La première réponse est de savoir comment aider de façon pédagogique dans ces situations-là. Ensuite, il y a un accompagnement avec compensation. Il y a un certain nombre de choses qui sont mises en place. Toutes les situations ne peuvent pas être résolues avec le même protocole mais la souffrance des personnels est bien entendue et prise en compte.

La FSU 91 répond que sur le cas de la T1 avec une ancienneté d'éducatrice spécialisée, malgré ses compétences, les conditions n'ont pas pu lui permettre de travailler dans de bonnes conditions. La collègue a demandé son changement d'école qui lui a été refusé par son inspectrice. Aujourd'hui, elle n'est plus en capacité de venir travailler, elle est en burn-out malgré ses nombreuses alertes. Les seules fois où sa journée se passait bien, c'est lorsqu'il y avait des visites car à ce moment-là, elle avait comme par hasard le nombre suffisant d'AESH. Elle tient à finir l'année scolaire avec ses élèves car elle sait qu'elle ne sera pas remplacée, il espère qu'elle tiendra jusqu'à la fin de l'année. Dans le 95, il y a une prise de conscience qui n'est pas la même que dans le 91. Avec un groupe de travail et un discours du DASEN qui comprend la situation et qui souhaite vraiment prendre des mesures car il considère que la situation n'est plus tenable. La situation est d'autant plus inquiétante sachant que du personnel va être retiré des effectifs.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale souhaite rassurer car sur l'Académie de Versailles, il ne devrait pas y avoir trop de changement.

Pour information, un référent pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a été recruté au niveau de chaque département en complément d'un référent académique. Pour le département de l'Essonne, c'est l'infirmière de prévention qui se chargera de ces missions. Elle a accepté les missions d'interface entre le niveau académique et la politique départementale. Au niveau académique, il y a une référente égalité, diversité et VSS, une référente de la formation spécialisée et une écoutante de la cellule harcèlement.

La FSU 91 demande si la personne désignée sur le département de l'Essonne a eu des missions en moins ou un ajout à ces missions initiales.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale précise que la référente pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes reste infirmière de prévention en plus de ces nouvelles missions.

La FSU 91 répond que, sur la présentation, on peut croire qu'il s'agit de moyens supplémentaires alors qu'en réalité il s'agit du même nombre de personnels mais avec des missions en plus et moins de moyens.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale explique qu'il s'agit d'une nouvelle articulation des missions.

La FSU 91 demande si un plan pluriannuel d'égalité femme homme dans le département sera présenté.

Madame l'Inspectrice académique – Directrice académique des services de l'Éducation nationale prend note de la question.

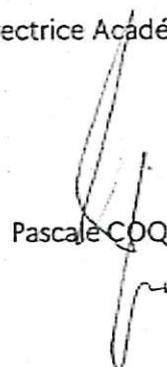
Madame la Secrétaire générale clôt à la séance à 12h30.

Le Secrétaire du F3SCT



Jean-François FUSTEC

La Directrice Académique



Pascale COQ