

**COMPTE RENDU de la PLÉNIÈRE de la FORMATION
SPECIALISÉE sur la Santé, la Sécurité et les Conditions
de Travail (FS-SSCT) du CSAA jeudi 26 septembre 2024**



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN
Éducation**

**Ce compte rendu est la synthèse des échanges autour de
l'ordre du jour de la FS-SSCT du CSAA.**

Déclarations liminaires

Déclaration liminaire commune FSU – UNSA – CFDT - Résistance (CGTR-SAIPER-Solidaires) - CFTC (cf. annexe)

Pas de parti pris de la gouvernance selon secrétaire général.

1. Présentation du Plan Triannuel Académique de Prévention (PTAP)

La chargée de mission de l'administration pour la FS présente un document plus global avec les différents acteurs et un autre document, plus détaillé, avec les actions.

La DRH explique que ce document permet de planifier les actions sur 3 ans et de voir les critères avant de les lancer.

La secrétaire de la FS (FSU) demande si le document a été mis à jour suite aux réflexions du 5 septembre. L'administration répond que oui sauf la partie 2-1 sur la sureté.

Les représentants syndicaux demande pourquoi le RSST n'est pas inclus dans ce document ?

Le chef du Service Académique de Prévention Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SAP2SCT) explique qu'en 2016, la présentation faite à l'époque disait que l'application utilisée n'était pas efficiente MAIS qu'il y avait obligation de l'utiliser. Il n'y a pas d'application numérique venant du national car déjà obsolète.

L'application est exploitable pour le Document Unique (DU) dans les établissements. Pour le RSST, c'est autre chose et plus simple d'exploitation (mise en œuvre possible en fin d'année civile) et tous les Agent·es de Prévention (AdP) seront formé·es.

Il n'y a pas de calendrier pour le moment car les services eux-mêmes ne l'ont pas. Peut-être mettre à disposition ce qui a été fait et ce qui est envisagé les 6 prochains mois.

Une représentante syndicale regrette que la version finale soit découverte par écran interposé, il n'a pas été vu avec l'ensemble des représentants alors que le précédent si. Un élément qui n'apparaît toujours pas c'est le RSST et il doit absolument l'être, il faut que le PTAP doit refléter ce que nous avons l'intention de mettre en œuvre comme politique de prévention.

Le RSST a une valeur juridique au contraire des autres outils, qui ne peuvent se substituer au RSST. Les représentants laissent au chef du SAP2SCT proposer l'endroit pertinent. Pour le Secrétaire Général (SG), cité ou pas cité il s'impose à nous. C'est pourtant une façon de le faire exister auprès des collègues qui pourront s'en emparer. Il est possible de le mettre dans la partie modernisation de l'outil.

La secrétaire de la FS (FSU) explique qu'il faut de l'information mais aussi la formation des personnels à cet outil. Il faut rappeler que ce n'est pas un outil de délation mais de prévention. Elle rappelle les sanctions envers certains personnels qui ont osé l'utiliser.

Un représentant de la FSU explique que cet outil existe bien mais qu'il se couvre de poussière ! Qu'il soit utilisé est donc autre chose que ce qui se fait actuellement. Il y a un vrai manque de moyens pour mettre en œuvre une politique de prévention. Sans la dématérialisation, les services ont-ils la capacité de faire remonter les fiches du RSST ?

La question du RSST a toute sa place dans le 4.3 : « Favoriser l'information des agents et la formation des agents ».

Le chef du SAP2SCT explique que les chefs d'établissement ne se sont pas emparés de cet outil. Son service porte un travail d'amélioration et non des reproches. Tout le monde a peur de cet outil et il prend bien la poussière. Après le signalement on ne sait pas quel circuit permet de faire vivre cette fiche RSST...

Un représentant syndical revient sur la problématique des Assistant·es d'Éducation (AED) non reconduit·es dans leurs contrats car iels avaient remplis des fiches au RSST et c'est le chef d'établissement qui dit qu'il ne reconduit pas à cause de la fiche !!

La secrétaire de la FS (FSU) rappelle que ces AED sont en attente d'une réponse qui puisse régler leur problème de non renouvellement à cause d'une fiche RSST.

Il y a une inquiétude que les 6 ou 7000 contractuels aient peur de dénoncer leurs conditions de travail parce qu'ils ont peur.

Une représentante syndicale demain à quoi il sert ? Face aux entraves à la santé et à la sécurité sur son lieu de travail, le RSST doit être reconnu.

Il y a 3 acteurs : les instances de dialogue social, les agents et l'employeur. Notre académie passera-t-elle à l'acte maintenant ? Comme c'est déjà le cas dans d'autres académies...

Les représentants syndicaux rappellent l'exemple du collège de Deux Canons : la fiche RSST est remplie depuis 18 mois, le problème a été réglé depuis mais le principal refuse de signer cette fiche !

Selon le chef du SAP2SCT, il y a deux teintes : une prise de conscience qui est faite et il faut trouver un moyen de les passer aux agents et à leurs représentant·es. Les chef·fes de service ou d'établissement ne valident pas et il y a besoin de plus qu'un signalement. Environ 3 à 4 fiches sont faites par jour (dans l'Académie) !

Le SG admet qu'il y a un gros travail à faire sur cet outil qui sert à la prévention, il faut voir ce qui se fait dans les autres académies.

La DRH explique que ce qui est déclaré ici est la réponse. Cet échange permet de voir la réalité du risque...

Un représentant syndical renchérit sur le fait que les fiches RSST permettent de mettre en place la politique de prévention primaire, un gros travail a été fait par la précédente agente de prévention académique.

Un représentant syndical demande quand y a-t-il eu une formation dans le PAF pour les PERDIR dans cette académie. La réponse est « jamais », dans l'académie de Dijon, il y a formation à l'utilisation de ces outils mais à tous les niveaux.

Un autre représentant syndical demande ce que l'on fait après tous ces échanges. Il faut déjà rajouter une ligne tout de suite au PTAP, pas un avis, pour qu'il soit voté de suite.

Rappel des chiffres entre 2016 et 2023 : une formation tous les ans, un taux de présence aux formations de 25% pour les AdP. L'idée serait de le faire sous forme de séminaire.

Les représentant·es syndicaux·ales proposent de créer une ligne pour toutes ces problématiques, celle de la formation initiale aussi. L'ensemble de ces actions contribue à la co-construction. Quelque chose de très précis, par la dématérialisation, de la formation, de l'information, qu'est-ce qu'on en fait ? Il faut un circuit du traitement et de la clôture des fiches RSST pour pouvoir faire de la prévention, faire vivre cette intelligence collective.

Il faut impliquer les référent·es du SAP2SCT notamment pour le bâti scolaire.

Il est expliqué qu'il n'y a pas de plan de prévention entre le Rectorat (exploitation des bâtiments) et l'entreprise qui opère sur l'établissement, en lien avec la problématique de l'accident du lycée de Stella.

La secrétaire de la FS (FSU) demande comment on fait.

Quand il y a travaux en site occupé, il y a obligation de présenter ce plan de prévention au chef d'établissement grâce au travail de l'ancien ISST. La question est de savoir sur quelle réglementation

précise doit-on s'appuyer ? Réponse du chef du SAP2SCT, c'est au/à la chef·e d'établissement ou à l'IEN de demander ce plan et/ou de le proposer (CSPS).

Il y a 800 sites en travaux, il faut donc qu'à chaque fois le plan de prévention soit proposé par l'exploitant.

Suite aux débats, les avis (cf. annexe 2) des représentants syndicaux à la FS sont étudiés. Concernant le programme annuel de visites : le lycée Marie CURIE à Saint-Benoît, le collège Plateau Goyaves à Saint Louis et l'école George FOURCADE à Saint Pierre. Ce seront des visites globales (portant sur tous types de risques).

Le lycée Marie Curie sera pilote d'ici un an, tous les documents devront être disponibles dans un délai proche.

Un débat se fait autour des statistiques, des calculs. Les représentant·es à la FS demande à être formé à l'élaboration et à l'analyse d'enquête.

La DRH explique que c'est un métier, la difficulté du service c'est d'élaborer l'outil, poser les bonnes questions et faire en sorte qu'il y ait cohérence, de savoir ce que cela signifie.

Les représentant·es de la FS rappellent les difficultés dans le GT « Conditions de travail du personnel infirmier », difficultés qui ont gêné le travail sur cette question. La formation est essentielle quand on démarre dans la FS. L'administration se donne de grands objectifs sans les moyens, donc l'ambition n'est pas là ! Le manque de moyen pour la prévention rend la volonté stérile.

L'avis 2 rappelle que le manque de moyens humains et les difficultés pour certain·es chef·fes de services et d'établissements de faciliter les absences des représentant·es à la FS rend compliqué le travail des dit·es représentant·es.

Sur les formations VDHAS, la DRH explique qu'un rapprochement se fait entre le ministère et l'ASL pour les mettre en œuvre...

Sur l'avis 5, une des médecins de prévention du rectorat rejoint la demande des représentants FS sur le recrutement de personnel pour la Médecine de Prévention (MdP) en expliquant que 2,5 ETP de médecin de prévention pour 23 000 personnels ne sont pas des moyens suffisants.

Le SG s'étonne de la demande de l'avis 8 (demande de tous les documents relevant du champ de compétence de la FS). Nous rappelons que le manque d'information aux représentants de la FS est contre-productif pour le bon fonctionnement de la FS et ne permet pas la confiance envers les autorités académiques.

2. Présentation du bilan des accidents de service 2023-2024

Présentation du document de travail « Bilan AT 2023-2024 V3 »

Les représentant·es à la FS demandent : des précisions sur « Autres » [difficultés car extraction d'ANAGRAM qui n'est modifiable que nationalement], de générer les données dans le détail [possibilité de récupérer des indicateurs/données sur le sujet], de faire figurer la représentativité des différents corps pour interpréter les données [possible donc à voir pour le prochain bilan].

Question sur la différence entre le nombre d'accident de service d'un corps et le nombre de jours d'arrêt de travail. Sur l'augmentation du nombre de dossiers, pas vraiment d'explications...et sur la différence entre le taux d'accidents de service dans un corps et le nombre de jours d'arrêt de travail par rapport aux autres corps peut s'expliquer par la nature des accidents de service qui peuvent impliquer moins de jours d'arrêt.

3. Présentation du bilan du GAP RPS 2023-2024

La période de référence est toujours entre mai N-1 et juin N, à terme le bilan sera fait sur l'année scolaire.

Présentation du bilan statistique du GAPRPS de Mai 23 à Juin 24.

Les représentant·es syndicaux·ales pose la question de l'évolution des attentes de mise en visibilité institutionnelle : une réponse serait la défiance possible envers la capacité de l'institution à régler le souci mais la cause est difficile à définir.

Sur la préconisation des violences internes, un représentant syndical demande ce que les écoutantes du GAPPERS voient comme solution pour mettre en place effectivement le signalement et le traitement des VDHAS.

Un autre représentant demande s'il n'y a pas encore une difficulté pour certains personnels à être assuré que le dispositif est anonyme, si les écoutant·es pensent que le groupe est toujours utile sous cette forme ou s'il doit aujourd'hui servir à irriguer d'autres dispositifs comme le VDHAS et s'il est possible pour les représentants de la FS de participer aux journées de formation à l'écoute active.

La DRH répond que les dispositifs sont totalement différents et celui pour les VDHAS a déjà ses écoutant·es puis les cas sont traités individuellement. Une des membres du GAP RPS rappelle que tout est fait pour lever le doute sur l'anonymat et que la secrétaire de la FS fait aussi en sorte que cette information soit donnée. Sur la formation, l'objectif étant de reformer un groupe de 12, la demande d'y adjoindre les représentant·es FS n'est peut-être pas optimal.



La Réunion

F.S.U.

Annexe - Déclaration liminaire FSU - UNSA - SGEN – RESISTANCE (CGTR-SAIPER-Solidaires) et CFTC à
la FS SSCT du 26 septembre 2024

Monsieur le Secrétaire Général,
Madame la Directrice des Ressources Humaines,
Mesdames et Messieurs les membres de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de
Travail du Comité Social d'Administration de l'Académie de La Réunion,

Dans un contexte politique inédit, un nouveau gouvernement a enfin été nommé. Pour l'Éducation Nationale, nous constatons, une fois de plus, la déconnexion entre la nouvelle ministre et son portefeuille ministériel. Au-delà de la méconnaissance des dossiers, nous, représentants à la FS CSA-A, craignons une poursuite dans les réformes nuisibles aux conditions de travail de l'ensemble des personnels. " Chocs des savoirs ", réforme de la terminale PRO et évaluations nationales pour tous les niveaux en élémentaire ont rythmé le travail quotidien des personnels d'éducation, sans concertation et sans répondre aux difficultés réelles vécues. Les conditions de travail de toutes et tous ne sont toujours pas une priorité gouvernementale. La baisse de budget annoncée fait craindre que les moyens d'action pour mettre en place une politique de prévention efficace et ambitieuse ne soient toujours pas au rendez-vous.

Dans notre académie, nous constatons encore et toujours que le travail des représentants syndicaux, en FS CSA-A, dans les écoles, établissements et services est entravé tant par les difficultés matérielles que par le manque de ressources humaines pour assurer les missions de prévention et pour faire vivre la démocratie sociale au sein de l'Institution scolaire publique. Nous redemandons donc des actes concrets et des moyens pour répondre aux nombreuses situations problématiques d'établissements qui perdurent, quand elles ne s'aggravent pas.

Au cœur de l'ordre du jour de notre réunion d'aujourd'hui, se trouve le Programme académique de prévention, acte central de l'académie en ce qu'il doit infuser toute la politique de santé, de prévention, de protection et d'accompagnement des personnels.

Les travaux de réhabilitation des établissements scolaires sont sans contestation une nécessité. De tous temps, ils ont généré de nombreux problèmes touchant à la santé et la sécurité des personnes travaillant sur ces sites. Des améliorations dans l'anticipation des risques liés ont été constatées mais ne concernent pas tous les types de travaux ou toutes les collectivités. Il semble nécessaire de refaire un point sur ce sujet.

Dernier problème grave en date, 2 accidents de service successifs liés à un risque chimique se sont produits suite à la réfection de toits d'un lycée par goudronnage à chaud pour une enseignante déjà victime d'un accident chimique dans ce même établissement en 2020.

Elle se félicite de la prise en charge qui a été faite cette année par rapport à l'accident précédent qui a fait l'objet d'une enquête du CHSCTA. Pour autant, cet accident montre que le risque chimique a, au mieux, été sous-évalué, au pire, ignoré. À la rentrée, le service SAP2SCT a fait une sensibilisation aux risques en présentant une courte vidéo expliquant la dangerosité d'une bouteille de gaz sur un toit... actuellement, il y en a 12 sur le toit du lycée ! Les émanations ont lieu dans la journée pendant les heures de cours.

Heureusement, selon informations, à ce jour, une seule collègue a été touchée. Nous demandons que soient vérifiés et actualisés les cahiers des charges des entreprises concernant la sécurisation des travaux en site occupé.

C'est pourquoi la décision de porter une attention soutenue aux risques liés au bâti scolaire nous paraît totalement justifiée au regard de l'état de celui-ci dans notre académie. Nous en profitons pour saluer l'arrivée et souhaiter la bienvenue à notre nouvelle référente « bâti ». Sa tâche sera conséquente.

Les risques psychosociaux sont aussi listés parmi les risques qui méritent une attention particulière. Toutefois, l'absence de précisions quant aux actions envisagées pour prévenir ce risque nous interroge. La nette augmentation des accidents de service et leur typologie montrent pourtant que les agressions verbales, physiques et autres RPS représentent presque un quart des accidents de service et que les agressions verbales sont l'évènement qui génère le plus de jours d'arrêt de travail.

Ces données nous montrent aussi l'urgence à développer une réelle prise en charge des VDHAS qui va au-delà du signalement. L'académie doit former l'ensemble des personnels pour prévenir ces actes et mieux accompagner les victimes lorsqu'ils adviennent.

Nous vous avons régulièrement alerté M. Le Recteur et Mme La DRH sur la souffrance et les difficultés de personnels du LP Léon de LEPERVANCHE et du collège LE TOULLEC. Nous remercions donc M. Le Recteur d'avoir diligenté des enquêtes administratives dans ces 2 établissements. Nous espérons que cela permettra d'y ramener de la sérénité et de rétablir des conditions de travail convenables pour tous les personnels. Nous espérons plus largement que ces enquêtes permettront de formuler des préconisations sur le fonctionnement des établissements qui bénéficieront à l'ensemble de l'académie.

Pour autant, nous ne devons pas attendre ces préconisations, et il est urgent de prendre en charge les autres situations d'établissements et notamment celles qui perdurent et celles qui concernent nos collègues les plus fragiles car précaires (nous pensons par exemple ici aux collèges Plateau Goyaves et Marcel Goulette).

Dans une période où revient dans les débats le marronnier des arrêts maladie non justifiés et trop nombreux, il est requis de se poser la question de ce qui amène un personnel à être en arrêt de travail. La maladie bien sûr mais aussi fréquemment les RPS liés à des situations de stress professionnel. La gestion des situations d'incidents avec les élèves met trop souvent l'adulte en position de culpabilité sans droit de défense faisant perdre à nombre d'entre eux la confiance dans l'institution et dans leur relation au reste de la communauté éducative. Ces faits entraînent des états dépressifs ou post traumatiques qui auraient pu et dû être évités par une approche de réelle écoute. Il est urgent de faire un bilan de ces situations et de mettre en place des protocoles et formation pour éviter leur multiplication.

La semaine dernière, les personnels du Lycée Nelson Mandela se sont réunis en AG car ils sont excédés des difficultés de fonctionnement au quotidien qu'ils rencontrent avec la gestion de l'établissement. Ils ont déjà interpellé la direction de l'établissement lors de la précédente année scolaire, mais les problèmes n'ont pas disparu voire se sont aggravés les laissant démunis dans leur pratique.

Le logiciel OPALE est peut-être l'élément aggravant mais ne peut être responsable de tous les maux et il serait souhaitable que l'accompagnement des personnels en difficulté soient mieux pris en compte et géré car ces situations impactent toute la communauté éducative.

Nous ne sous-estimons pas pour autant les difficultés que pose cet outil de gestion qui alourdit la charge de travail des gestionnaires et ralentit la marche des établissements, mettant en péril le fonctionnement des cours et nombre de projets pédagogiques.

Les infirmières de l'éducation nationale poursuivent leurs alertes concernant le logiciel LIEN. Les difficultés d'utilisation et l'insécurité professionnelle qu'entraîne cette application ne fait qu'accroître la charge mentale et la souffrance au travail des infirmières.

L'expertise des infirmières doit être entendue. Cette application dite "moderne" et censée faciliter le travail doit pouvoir répondre aux attentes des infirmières de l'Éducation nationale afin d'optimiser la prise en charge des élèves.

Enfin, si nous nous réjouissons que notre académie, avance enfin sur le chemin de la dématérialisation des outils de prévention (DUER, RSST, ...), nous nous interrogeons sur le choix du logiciel. En effet, le choix du logiciel SAMI, développé par une entreprise privée, pose la question de la mutualisation des moyens et des solutions prises par d'autres académies. Dans une période où l'Éducation Nationale continue de voir son budget compressé et réduit, il aurait été bon de tirer un bilan des ratés passés sur cette question de développement d'outils numériques de gestion. Attachés aux services publics et à sa capacité à créer des outils communs à la portée de toutes et tous, nous demandons, tant au niveau académique que national, que des moyens soient alloués pour ne plus avoir à dépendre de solutions extérieures qui finissent par s'avérer plus coûteuses que lorsqu'elles sont développées en interne.

Nous comptons sur M. Le Recteur pour impulser une réelle politique de prévention des risques dans notre académie. Et nous entendons jouer notre rôle pour participer pleinement à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'ensemble des personnels de l'académie.

