



Compte-rendu de la FS du 26 février 2024

Présent-es

2 FO, 0 SNALC, 3 UNSA, 4 FSU, 2 SUD.

Didier Julian (ISST), David Bergeron (CPA), Mme Lavaud-Charrondière (SAIP), M Gouze (DRH), Mme Tessuto (adjointe à la DRH), Mme Hussein (chargée de mission dialogue social). Mme Chazal (Secrétaire Générale) est excusée.

Odj initial

- Approbation des PV 17/10 et 14/11/23
- Suivi des signalements dans le RSST
- Plan de formation en santé et sécurité de travail
- Présentation du titre santé et sécurité intégré au RSU
- Point de situation du SIG AESH + ajout sur la CCP AESH de janvier
- Présentation du protocole de signalement DGI
- Point de situation au lycée de Gignac
- Point de situation sur les VSS – alertes et traitements
- Recensement des DTA
- Lycée Frédéric Mistral – suivi des préconisations

Deux organisations syndicales ont lu des déclarations préalables portant sur les conditions de travail qui se dégradent à cause du PACTE, du choc des savoirs, des nouvelles modalités de la formation continue, des 692 millions d'euros de budget que l'EN doit à nouveau rendre à l'Etat pour son grand plan d'austérité budgétaire... Il a aussi été question de la médecine de prévention, de l'amiante, du SNU, de la guerre et de la Palestine, de l'inclusion sans moyens, de la loi Rilhac et du tri social à l'école. Retrouvez notre déclaration [ici](#).

L'administration a apporté des précisions, principalement sur la médecine de prévention : " nous sommes en train de recruter le médecin remplaçant du Dr Dejong sur les PO et l'Aude. Nous avons trouvé quelqu'un qui n'a pas donné suite à notre offre, on s'était vraiment aligné sur l'indice maximal soit 116 000€/an. Nous avons un plan B pour pouvoir avoir le recrutement nécessaire. Difficultés de recrutement importantes, malgré les efforts du pôle recrutement. On espère pouvoir apporter de meilleures nouvelles prochainement."

0° Approbation des PV du 17 octobre et 14 novembre 2023

Vote pour les PV du 17 octobre et du 14 novembre, avec prise en compte des amendements. L'administration a fait une relecture et propose un vote page par page.

Les deux PV sont adoptés par 9 voix pour (SNALC absent)

1° Suivi des signalements dans le RSST

Fiches non traitées

SUD éducation et les autres OS ont dû batailler une nouvelle fois sur les suivis dans les

RSST, nous demandons toujours à pouvoir accéder directement à l'application et aux signalements en direct comme c'est le cas dans d'autres académies. Finalement, les OS ont obtenu que dans les groupes de travail sur les signalements du RSST, on aborde également les fiches non traitées de plus d'un mois.

SUD éducation a insisté sur la nécessité d'avoir accès à ces fiches au plus près des situations pour ne pas passer à côté de certaines situations urgentes sur les lieux de travail.

→ L'administration nous informe qu'elle préfère conserver ce délai d'un mois pour se donner le temps de travailler les pistes de résolution, de produire des réponses qualitatives, etc.

Qualité des réponses

SUD éducation avait porté le point de la qualité des réponses lors du GT RSST du 9 janvier : il avait été question d'une fiche de bonnes pratiques du RSST à destination des encadrants, pour améliorer la qualité des réponses des chef·fes.

→ L'administration nous répond qu'elle a été actualisée, mise sur Accolad et bientôt diffusée dans une lettre RH. Le DRH reconnaît que l'administration a des marges de progression sur la façon dont les collègues s'emparent de l'outil RSST.

Question des périmètres des F3SCT

SUD rappelle qu'en GT le 9 janvier, nous avons demandé un bilan des PIAL et de la gestion des AESH (déplacements, non remplacement...).

→ M. Bergeron nous a répondu être en lien avec M. Lafitte (conseiller technique académique école inclusive) sur ce sujet, et qu'il fera une présentation. On espère au prochain GT RSST prévu en mai... Réflexion pour organiser un 4ème GT RSST dans l'année, pour améliorer l'analyse.

L'UNSA demande qu'on redéfinisse les périmètres des interventions des F3SCT de l'académie de Montpellier. SUD éducation et la FSU ne partagent pas la demande, en effet pour nous, la F3SCT académique a un périmètre suffisamment clair dans les textes réglementaires et les orientations stratégiques ministérielles.

SUD éducation demande un retour sur les fiches que nous signalons au secrétaire de la F3SCT académique, lorsque ces fiches émanent de collègues dans des écoles ou collèges.

Compléments d'informations toujours en attente

SUD éducation a une nouvelle fois demandé des compléments pour des fiches signalées en GT RSST depuis juin 2023. SUD éducation s'est agacé du fait de ne pas avoir de réponses aux éclaircissements demandés dans certains établissements.

Par ailleurs, nous avons mis en avant certaines situations pour lesquelles nous avons un nombre de fiches RSST relativement conséquent : l'administration nous a répondu sur une situation que le problème était traité directement par les services RH et plus au niveau de l'établissement. Nous demanderons un point d'avancée rapidement.

2° Plan de formation en santé et sécurité de travail

Présentation de l'administration

C'est la première fois que l'administration présente ce plan devant la F3SCT, cela n'intègre pas les formations transversales (communication bienveillante, gestion des conflits). Uniquement le plan Santé Sécurité au Travail. Proposition qui prend en compte l'existant et recueil des suggestions des Organisations Syndicales sur ce qu'on pourrait rajouter.

La FSU, soutenue par SUD éducation, demande ce qu'il en est de la formation auprès des chef·fes de services sur la prévention des violences, harcèlement et VSST, module qui devrait être un prérequis à l'exercice de direction et management.

Le SAIP répond que pour les formations VDHA, l'administration déploie un dispositif pour l'ensemble des personnels d'encadrement, et a recruté une vingtaine de formateur·rices. L'an dernier il y a eu 2 formations à destination des personnels de la Mission académique de l'encadrement et aux personnels d'encadrement du rectorat. 5 groupes territoriaux en lien avec les DASEN sur un panel d'une vingtaine de chef·fes d'établissement.

SUD éducation remercie pour le document si c'est la première fois que ça apparaît. Dans le document on s'interroge sur les intervenant·es/formateurs·trices, s'il y a des prestataires quel cahier des charges et quels objectifs ? Sur la formation des membres des instances, on a trouvé que ce n'était pas très clair pour la compréhension.

→ Les J1, J2, etc correspondent aux 5 jours prévus pour la formation des élu·es en F3SCT en en CSA qui sont prévus dans le décret 2020-1427.

→ L'administration nous répond qu'elle a des formateurs·trices internes et externes. Les externes répondent à un cahier des charges. On s'appuie sur le plan de prévention annuel et le projet académique pour le cahier des charges.

SUD éducation demande un module de formation pour créer une culture de prévention du risque amiante pour les chef·fes d'établissement, les directions d'école et assistant·es de prévention.

L'administration nous répond que c'est bien présent dans la formation d'adaptation à l'emploi, mais qu'il y a en effet un manque pour l'ensemble des encadrant·es déjà en poste. L'administration peut créer un webinaire pour les encadrant·es + direction d'école sur l'amiante.

→ L'administration nous informe qu'il y aura une journée de formation 3bis en 2024-2025 sur les VSS pour les membres représentant·es du personnels. C'est acté.

3° Présentation du titre santé et sécurité intégré au RSU

C'est un simple sommaire en vue du GT de préparation du Rapport Social Unique (Les données chiffrées de l'académie) qui sera présenté au CSA de juin 2024.

Sur le suivi des accidents de services et maladies professionnelles dans l'académie, SUD éducation demande que le bilan soit présenté devant la F3SCT avant son intégration dans le RSU.

→ L'administration accepte notre demande et présentera le bilan devant la F3SCT.

Sur la protection fonctionnelle (PF), SUD éducation demande quel a été le nombre de demandes, nombre de Protections Fonctionnelles accordées et refusées, et les grandes catégories de motifs de demande de la PF, déclinées ensuite par accordées et refusées.

→ L'administration répond que cela apparaît dans le volet Santé et sécurité, mais c'est déjà présent dans un autre chapitre.

SUD éducation demande les statistiques pour les visites quinquennales de prévention dans la partie médecine de prévention.

→ L'administration nous répond que ce sera fait, même si les chiffres risquent de ne pas nous plaire.

4° Situation du SIG AESH 66

SUD éducation est intervenue plusieurs fois dans les différentes instances académiques sur la situation inquiétante des personnels du Service Interdépartemental de Gestion des AESH basé dans la DSDEN 66. La situation des personnels semblent très dégradées. Ce nouveau service ne semble pas avoir été calibré pour soutenir l'activité de gestion des dossiers des

collègues AESH qu'il est censé gérer.

SUD éducation insiste auprès de l'administration pour connaître le nombre de personnels et leurs statuts : aujourd'hui, c'est 8 personnels titulaires + 6 agent·es contractuel·es + 1 arrivée récente dans le service. SUD éducation a porté en F3SCT académique le fait de se rendre à la DSDEN 66 en suivi de la visite du CHSCT Académique.

→ La présidence de l'instance a temporisé sur l'intervention de la F3SCT, souhaitant que l'administration puisse terminer les correctifs qu'elle dit être en train de mettre en place pour accompagner le service et permettre de résoudre la situation dans laquelle se sont retrouvés les collègues du service.

SUD éducation restera très vigilant sur la situation des conditions de travail des personnels dans le service.

SUD éducation et la FSU sont favorables à un déplacement de la F3SCT dans le service pour suivre les préconisations de la visite dans la DSDEN 66.

Point ajouté par la FSU sur la dernière CCP AESH

Plusieurs dossiers présentés pour des licenciements pour inaptitude physique suite à des congés maladie longs. Des AESH qui étaient sans traitement, et surtout sans information sur leurs droits (en CMO au lieu de Congé de grave maladie).

Le DRH se pose la question de l'information au moment du contrat, avec chaque nouveau contrat, les agents reçoivent un guide, encore faut-il qu'il soit lu.

La difficulté aussi c'est l'articulation avec la DPE4 qui a la charge de l'organisation de la CCP pour des personnels qu'elle ne gère pas. Question de comment permettre un meilleur traitement des dossiers ?

SUD éducation fait remonter que les dossiers étudiés concernaient des collègues peu voire pas du tout informées, même pas du passage de leur dossier en conseil médical restreint...

SUD éducation académie de Montpellier a publié un [communiqué](#) sur cette situation inacceptable.

5° Protocole de signalement des Danger Grave et Imminents

Présentation de la fiche du RDGI (annexe 60). La fiche accessible à tous les personnels présente la procédure de signalement du DGI (décret 2020-1427 et 82-453). Le traitement se fait bien *in situ* dans l'établissement dans le second degré.

SUD éducation est d'accord avec le cadre réglementaire du traitement des DGI, en revanche, nous rappelons que notre droit d'alerte du mois d'octobre sur une situation urgente dans un collège a été traité par dessus la jambe et sans respecter le cadre applicable, notamment en nous informant plus d'un mois après que notre signalement n'était pas reconnu, sans que la F3SCT ait eu à se positionner sur le désaccord. Par ailleurs, SUD éducation a particulièrement insisté sur le respect de l'enquête conjointe prévue par le décret afin de décider de la réalité du signalement de danger grave et imminent en cas de droit d'alerte.

6° Point ajouté par SUD sur la situation du lycée de Gignac

Une délégation de la F3SCT académique s'est rendue en janvier dans l'établissement, dans le cadre des visites programmées au mois de juillet 2023 pour l'année à venir. La visite portait sur la thématique du bâti, et plus généralement les conditions de travail dans un lycée neuf qui a ouvert récemment.

Le compte-rendu de la visite est en cours de finalisation et sera prochainement voté par la F3SCT. En attendant, les premiers éléments relatifs aux conditions de travail sont de nature à inquiéter l'ensemble des représentant·es des personnels et des membres de l'administration qui ont participé à la délégation. SUD éducation est intervenu en séance pour exiger de l'administration de ne pas attendre la séance de fin juin pour mettre des choses en place. En somme, SUD éducation a demandé qu'une F3SCT extraordinaire ait lieu rapidement, nous avons également insisté pour que le rectorat ne reste pas sans rien faire face aux éléments dont il a connaissance.

7° Point de situation sur les VSS (violences sexistes et sexuelles) – alertes et traitements

Présentation : rappel en juin, un livret a été mis en place et diffusé, avec une large communication pour informer sur ce livret + adresse dédiée ([voir Accolad](#)). On a une charte déontologique qui a été rédigée sur la base de ce que fait la DGRH du ministère.

Les remontées de la cellule d'écoute conduisent à la commission académique qui étudie les situations pour lesquelles les personnes maintiennent leur signalement, acceptent de lever la confidentialité et étayent leur dossier. La cellule n'est pas là pour qualifier mais d'abord pour écouter. Ensuite les personnes qui appellent jugent par elles-mêmes s'il faut faire un signalement.

On a fait un appel pour agrandir la cellule, désormais nommée " dispositif de recueil des signalements " qui repose sur une coordinatrice : la psychologue du travail académique + appel pour accroître les écoutant·es. L'administration a recruté un poste à mi-temps de psychologue du travail supplémentaire. Un appel auprès des AS, PsyEN et CRH de proximité qui seront formés avec la psychologue du travail.

Dans la procédure académique, une commission académique présidée par le DRH + Mme l'adjointe au DRH, chef DPE, DPATE, SAIP. Cette commission étudie les situations où les personnels ont accepté de lever la confidentialité.

À ce jour, 26 signalements depuis avril 2023, dont 6 personnes ont levé la confidentialité et poursuivent leur signalement.

Les organisations syndicales posent également la question des violences conjugales et intrafamiliales, ainsi que la nécessité de former tous les personnels dès leur entrée dans l'éducation nationale. Il y a une communication à faire sur la procédure.

→ L'administration nous informe qu'une formation organisée par la DRH sera menée sur la thématique des violences conjugales et intrafamiliales.

SUD éducation soulève l'importance du lien avec les instances, il faut que la F3SCT puisse être impliquée sur ce sujet car il s'agit de compétences de la F3SCT (d'après l'article 74 du décret 2020-1427). On a besoin de pouvoir parler de ces sujets. Demande d'un point systématique en FS.

→ L'administration est d'accord pour l'inscrire de façon systématique pour avoir une idée du flux. Lors de la première commission on s'est rendu compte de la difficulté d'appréhension des situations.

7° Recensement des DTA

Présentation : Une enquête ministérielle à destination des établissements et écoles sur les DTA et leur présence est prévue en mars, on va avoir les éléments pour communiquer en amont et aider les chargé·es de direction et chef·fes à remplir l'enquête. Un état sera publié et devrait être présenté en F3SCT de juin.

On travaille sur la recension des DTA, on est en train de mettre une expérimentation en place avec les lycées pour une gestion numérique du document pour la rentrée scolaire 2024. Les représentant·es des personnels auront accès à la base de données.

SUD éducation mentionne ses campagnes médiatiques et de terrain (Gard et Hérault). On

fait le boulot de l'institution à sa place et on le dit publiquement. SUD éducation porte ce sujet majeur en terme de santé publique, et ça bouge enfin cette année. La campagne amiante de SUD éducation dans l'académie passe par :

- Collecte des DTA + analyse
- Signalétique amiante
- Suivi des personnels et exposition

Nous revendiquons

- **un véritable plan de recension des DTA des 5 départements de l'Académie (et de l'Andorre)**

→ L'administration nous répond que jusqu'en 2019 on recensait les DTA, puis tout s'est arrêté avec le Covid. On sait qui a un DTA, mais on ne les collecte pas : ce n'est que du déclaratif. Le ministère prend la main pour constituer une DTAthèque nationale. L'institution doit en effet avoir connaissance de l'état de conservation de l'amiante.

ISST (inspecteur du travail) : prévention globale au niveau académique, puis aussi locale, au niveau de chaque établissement. Le mieux serait d'annexer au DUERP en notant la date de réalisation du DTA.

SUD éducation rebondit sur la question de la visibilité et l'accessibilité des DTA dans les écoles et établissements de l'académie doit être complète : il est impensable de demeurer aveugle sur le sujet. On demande au Rectorat quel degré de rétention de la part des collectivités territoriales ? Quels leviers pour évoluer ?

- **SUD éducation demande la mise en place d'un module de formation des personnels sur le cadre réglementaire et la lecture d'un DTA, pour enfin créer cette culture de la prévention du risque**

Exemple de l'enquête ministérielle transmise aux directions d'écoles : qui a un DTA, qui a déjà lu un tel document et sait en retirer les infos ? Il faut former les personnels à ça ! Sinon quel intérêt pour ce genre d'enquête...

→ L'administration répond qu'il y aura un accompagnement des directions d'école.

- **Un suivi effectif et rigoureux des personnels tout au long de leur mobilité pour assurer la traçabilité de l'exposition potentielle à l'amiante**

SUD éducation intervient sur le fait qu'on a vu passer la campagne académique du pôle de prévention, pourquoi uniquement pour les collègues né·es en 1962 alors que des personnels plus âgé·es sont encore en poste et n'ont pas été destinataires ? Pourquoi un délai si court (1 mois) et une si faible communication pour répondre à l'autoquestionnaire ? Pourquoi imposer la voie hiérarchique qui allonge le délai de réception des autoquestionnaires ?

→ L'administration nous répond que sur la campagne, c'est un recensement d'initiative ministérielle, les années avant 1962 avaient été faites les années précédentes. On cible ceux de 1962 car en voie de retraite. Mais toute personne peut remplir cet autoquestionnaire. La date du 15/02 est la date de fin attendue, mais ceux qui arrivent après sont transmis au fil de l'eau à l'entreprise qui analyse les questionnaires. Les informations sont encore accessibles sur [Accolad](#).

Les documents de suivi

SUD éducation attire l'attention sur le suivi des personnels qui travaillent dans des lieux amiantés. On demande donc comment les personnels font pour accéder à l'attestation de présence ? On demande que l'administration la fournisse au moment de chaque mutation dans l'idéal.

Qui assure la complétion de la fiche d'exposition tout au long de la carrière de l'agent, alors que celle-ci ne sera vraisemblablement délivrée qu'au moment du départ en retraite ?

→ L'administration nous répond que c'est à chaque personnel de faire la demande / de remplir l'autoquestionnaire à chaque mutation. On ne peut pas faire l'attestation de présence sans mesure d'empoussièrement. Mail y aura du changement en 2026, la fiche d'exposition sera pour toutes, et plus seulement les travailleurs de l'amiante et celles et ceux exposés et confirmés par mesure d'empoussièrement. C'est la conséquence de l'adaptation d'une réglementation européenne.

8° Situation du lycée Frédéric Mistral (Nîmes) – suivi de préconisations

SUD éducation avait demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour. En effet, nous avons été alertés par les personnels sur l'état de leurs conditions de travail dans l'établissement, il y a notamment eu un débrayage avant les congés de décembre.

La situation des collègues nous préoccupe, dans un contexte d'établissement difficile. SUD éducation a porté la demande qu'une nouvelle visite de la F3SCT ait lieu dans l'établissement pour réaliser un suivi des préconisations de la visite du CHSCT de décembre 2021, afin de réaliser une nouvelle photographie de l'état des conditions de travail des personnels de l'établissement et de faire de nouvelles préconisations pour résoudre les situations de travail dégradées.

SUD éducation a argumenté sur le fait que les personnels sont en souffrance, ont un sentiment d'abandon, et a suggéré à l'administration de s'intéresser aux volumes d'arrêts maladie.

→ L'administration nous a répondu que :

- Sur le bâti il y a eu des avancées, il y a eu des travaux. Le climat scolaire, on ne pourra pas le changer, c'est le quartier... Le corps d'inspection a répondu aux préconisations.
- Le document de suivi des préconisations a été actualisé en vue de la FS, donc 10 jours avant la réunion.
- L'administration remet le point à la prochaine FS avec des éléments plus complets sur les suivis de préconisation.

Synthèse : on acte que les membres de la FS demandent la mise en place d'une réunion de suivi de préconisation avec une délégation de membres avant la fin de l'année scolaire 2024. Le président n'étant plus présent, pas d'engagement sur la demande des représentant-es.

Finalement, le secrétaire de la F3SCT et le CPA se rendront dans l'établissement pour faire un point de situation et il sera avisé de la suite en F3SCT.