



RÉGION ACADÉMIQUE  
NOUVELLE-AQUITAINE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION



**Procès-verbal de la réunion du 5 mars 2019 concernant le Comité  
d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail Académique  
(CHSCTA)**

**Ordre du jour :**

- Installation du CHSCTA
- Règlement intérieur du CHSCTA
- Désignation du secrétaire du CHSCTA
- Approbation du PV du 9 novembre 2018
- Avancée des préconisations du CHSCT et programme annuel de prévention
- Bilan sur les accidents du travail, maladies professionnelles et congés longs
- Bilan politique du handicap
- Bilan réseau PAS
- Bilan postes adaptés et allègement de service
- Bilan formation hygiène et sécurité
- Bilan du service social des personnels
- Bilan G2A
- Questions diverses : calendrier des visites, accompagnement de la réforme du lycée, SEGPA.

**Sont présents :**

**Représentants de l'administration :**

- M. Vincent DENIS, Secrétaire Général de l'académie de Limoges
- Mme Valérie BENEZIT, Secrétaire Générale Adjointe, DRRH de l'académie de Limoges

**Assistent à la réunion :**

- Mme Françoise CONCHARD, Médecin de prévention des personnels, Rectorat de Limoges
- Mme Huguette BENAÏM, Conseillère Technique de Service Social de l'académie de Limoges
- M. Frédéric FAUGERAS, Conseiller Académique de Prévention, Rectorat de Limoges
- Mme Alexandra MALISSEN, Conseillère Mobilité Carrière
- Mme Marlène ALEXANDRE-BURBAUD, Resp. de la Division des Pensions et Prestations Sociales
- M. Nicolas LECLERC, Inspecteur santé sécurité et conditions de travail
- Mme Sophie DUMONTIER, Coordinatrice du dispositif G2A
- Mme Maëla FRETIN, Pôle SST, Rectorat de Limoges

Représentants du personnel :

Titulaires :

- Mme Laurence FERET-TESEYRE (FSU), Secrétaire CHSCTA
- M. Nicolas VANDERLICK (FSU)
- Mme Stéphanie RIVOAL (UNSA)
- Mme Béatrice GAUTHIER (FSU)
- Mme Annette DURIN (FSU)
- M. Fabrice COUEGNAS (FSU)

Suppléants :

- M. Stéphane PICOUT (FSU)
- M. Philippe DUTHOIT (FSU)
- Mme Claire BOURDIN (FSU)
- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- M. Nicolas VILLACAMPA (FSU)
- Mme Valérie THROMAS (UNSA)

**Personnes excusées :**

Mme Karine BESSE-MARCILLAUD (UNSA)  
Mme Carine BERNADY (UNSA)  
Mme Isabelle DUDOGNON, représentante ANACT  
M. Éric DEVAINE, directeur MGEN de la Haute-Vienne

M. DENIS ouvre la séance à 14h16. L'ordre du jour est dense.

**INSTALLATION DU CHSCTA**

M. DENIS souhaite la bienvenue aux nouveaux membres qui intègrent le CHSCT suite aux récentes élections, et demande s'il y a des interventions en préambule.

MME FERET répond qu'il n'y a pas d'intervention prévue.

**REGLEMENT INTERIEUR DU CHSCTA**

M. DENIS rappelle que le règlement intérieur a été transmis en amont de cette séance à tous les représentants et demande s'il y a des remarques sur ce document.

MME FERET répond qu'il n'y a aucune modification à apporter au règlement soumis.

M. DENIS indique que le règlement intérieur est adopté.

**DESIGNATION DU SECRETAIRE DU CHSCTA**

M. DENIS s'enquiert de la désignation du secrétaire du CHSCTA et demande si les organisations syndicales se sont concertées en amont.

MME GAUTHIER annonce que la secrétaire sera MME FERET et son adjoint sera M. DUTHOIT.

### **APPROBATION DES PV DU CHSCT DU 3 JUILLET ET DU 9 NOVEMBRE 2018**

M. DENIS rappelle que deux procès-verbaux sont soumis à validation durant cette séance, celui du 3 juillet 2018 et celui du 9 novembre 2018.

MME DURIN note l'intervention de MME DUDOGNON concernant le procès-verbal du 3 juillet, dans la rubrique chantier RPS, page 6 « il faut des décideurs » et soumet la modification suivante « la présence des différents décideurs est indispensable autour de la table à cette phase du projet ».

M. DENIS valide cette modification.

MME DURIN relève les propos de M. VANDERLICK rattachés à l'enquête relative au suicide d'un enseignant, « les enseignants sont dépossédés de leur identité personnelle » et propose la modification suivante « de leur identité professionnelle ».

M. DENIS valide cette modification.

MME DURIN soumet un ajout dans la partie « questions diverses » page 9, et cite « M. DENIS explique que le bilan social a été présenté en CT. L'administration attend aussi de son côté, une analyse de ce bilan ». MME DURIN souhaite ajouter le terme « qualitative » transformant ainsi la phrase de la manière suivante « L'administration attend aussi de son côté, une analyse qualitative de ce bilan ».

M. DENIS intègre ces modifications et acte le procès-verbal du 3 juillet 2018. M. DENIS demande s'il y a des modifications relatives au procès-verbal du 9 novembre 2018.

MME DURIN corrige une erreur de frappe à la page 9 durant l'intervention de MME RIVOAL « explique que l'impression générale de leurs collègues est que le CHSCT ne sert à rien ». MME DURIN enchaîne avec une modification sur la page 15 relative au chantier RPS concernant les propos de MME DUDOGNON « en janvier un travail sera mené avec ». MME DURIN souhaite ajouter « un travail de formation sera mené »

M. DENIS intègre les remarques de MME DURIN et soumet à validation le procès-verbal du 9 novembre 2018. Le procès-verbal est adopté.

M. DENIS souligne que de nombreux documents ont été envoyés par mail à tous les représentants en lien avec l'ordre du jour.

MME BENEZIT propose de ne pas présenter les documents un à un afin de ne pas perdre de temps vis à vis de la densité de l'ordre du jour. Elle propose que les membres du CHSCTA passent directement aux questions.

### **AVANCEE DES PRECONISATIONS DU CHSCT ET PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION**

MME BENEZIT s'appuie sur le document « Suivi des préconisations CHSCT-A » et explique que le pôle SST a repris l'ensemble des éléments ressortis des préconisations afin d'identifier quelles actions pourraient être mises en place, via quel pilote et sous quelle échéance. L'idée est de faire ressortir les éléments issus d'une situation individuelle et de faire en sorte que les mesures de prévention fassent qu'elle ne se reproduise pas.

MME RIVOAL précise qu'au cours du groupe de travail du CHSCT, un calendrier d'échéance a été mis en place avant les vacances avec M. FAUGERAS.

M. COUEGNAS note que les avancées du groupe de travail n'apparaissent pas sur ce document.

M. FAUGERAS souligne que le document présente l'état actuel des choses.

MME BENEZIT détaille que les préconisations sont mises en pratique au moment où les actions sont menées par les services académiques, comme par exemple le travail sur les RPS pour les personnels d'encadrement : la mise en place d'actions de formation à l'issue des travaux reviendra au service RH.

M. COUEGNAS demande si le document présenté a vocation à évoluer et s'il sera partagé avec le personnel. M. COUEGNAS ne voit pas apparaître les propositions faites en GT telles que les propositions d'actions de prévention faites suite à la visite de la DSDEN 23 comme les fiches de postes, les entretiens annuels ou les réunions de service.

MME RIVOAL appuie que ni les propositions du GT ni le travail sur la médiation n'ont été ajoutés au document.

M. FAUGERAS indique que les propositions telles que les fiches de poste apparaissent dans le document dans la colonne des préconisations.

MME BENEZIT explique que le document pourra évoluer et être complété.

M. DENIS regrette qu'un document synthétisant les différentes visites effectuées et les suivis qui en ont découlé, ne soit pas créé. Cette synthèse permettrait d'établir un plan d'actions à partir d'une situation précise et en tirer une procédure applicable à l'ensemble de l'organisation. M. DENIS reprend l'exemple des fiches de poste : il est important d'avoir à chaque poste sa fiche correspondante sous le même format, quel que soit le service académique.

MME RIVOAL précise qu'un retour du travail du CHSCT vers les collègues est nécessaire et que ce document permettrait de montrer l'efficacité du CHSCT.

M. DENIS entérine que si un compte-rendu est nécessaire suite aux visites, il faut annuellement acter un plan - pas seulement de préconisations - mais d'actions dont la portée dépassera l'événement isolé étudié en CHSCT.

M. VILLACAMPA appuie les propos de M. DENIS et souligne que ce n'est pas incompatible : il demande à ce qu'une version modifiable soit envoyée aux organisations syndicales.

M. FAUGERAS explique que le document est modifiable puisqu'il s'agit d'un tableur Excel.

M. DENIS indique qu'un document élaboré à partir des différentes visites sera proposé aux organisations syndicales.

MME RIVOAL rappelle que le document vu aujourd'hui n'est pas établi uniquement en rapport avec les politiques du ministère, mais aussi en rapport avec les actions du CHSCT. Un tel document pourrait être communiqué aux personnels de toute l'académie afin de démontrer que le périmètre du CHSCT ne se limite pas aux visites mais que des actions et des suivis existent. MME RIVOAL revient sur l'enquête relative au suicide de l'enseignant de technologie et sur le fait que malgré les échéances posées, aucune réunion avec les inspecteurs n'est encore prévue, et ce, un an après les faits.

MME BENEZIT explique que les inspecteurs lui ont fait remonter un rapport et qu'il est tout à fait envisageable d'organiser un rendez-vous entre les membres du CHSCT et les inspecteurs afin qu'ils expriment leur ressenti.

MME RIVOAL souhaite qu'un retour soit effectué auprès des professeurs de technologie et des autres participants à l'enquête, si possible avant la fin de l'année scolaire.

M. DENIS annonce qu'une rencontre est en cours de préparation mais que le processus prend du temps à cause des évolutions de la réforme des lycées et aux nouveaux enseignements proposés. Néanmoins, un GT serait intéressant avec des représentants des deux organisations syndicales et les corps d'inspection. M. DENIS souligne le besoin d'établir un plan malgré le caractère évolutif de la situation. M. DENIS précise qu'il participe au groupe national sur la réforme du lycée et que cette proposition a déjà été faite pour accompagner la discipline de technologie.

M. DUTHOIT relève que les corps d'inspection cités plus tôt sont des inspecteurs de STI et que leur position sur l'enseignement de la technologie est connue. M. DUTHOIT rappelle également qu'une enquête menée par des IPR, afin de produire un rapport, est très particulière contextuellement. En cela elle permet peu de mettre en lumière la réalité du quotidien professionnel. Sans pour autant péjorer l'enquête menée par les IPR, M. DUTHOIT explique que plus le temps passera, plus leur sensibilité s'estompera. M. DUTHOIT rappelle que la technologie est une discipline à part entière sans inspecteur dédié.

M. DENIS prévoit la mise en place d'un groupe de travail composé des deux inspecteurs STI et de membres du CHSCT, pour imaginer toutes les possibilités sur cette discipline. Ce serait une première étape car il est encore prématuré de devancer certaines hypothèses d'évolution, cet échange est nécessaire pour préparer l'avenir.

MME RIVOAL insiste sur le retour vers les inspecteurs et les personnels participants à l'enquête qui doit être fait avant la fin de l'année scolaire.

M. DENIS annonce qu'un GT sera organisé avant les vacances d'avril avec MME BENEZIT, et les IA-IPR, pour faire un point sur la discipline technologie, et que les évolutions sont suivies de près.

MME RIVOAL s'enquiert du peu d'attention porté à la problématique liée aux compléments de service.

MME BENEZIT explique que les compléments de service pour la rentrée 2018 ont été régulés en groupe de travail avec les organisations syndicales dans le cadre du mouvement, de sorte à ne pas avoir une personne sur trois établissements différents.

M. DENIS précise qu'une expérimentation est en cours de développement dans la Creuse. Les pilotes de cette expérimentation, en lien avec la DSDEN, sont allés à la rencontre de tous les chefs d'établissement du département. L'objectif est de pérenniser les compléments de service. M. DENIS précise qu'il n'est plus possible d'avoir des compléments de service qui évoluent d'une année sur l'autre. Pour cela un travail en réseau est en cours, les chefs d'établissement doivent communiquer entre eux afin d'éviter une perte de compétence pédagogique et une perte de motivation de l'enseignant.

M. VANDERLICK soulève la question des contractuels : certains contractuels enseignent sur trois établissements différents. Au même titre que les compléments de service, ils mériteraient d'être observés en commission paritaire.

M. DENIS indique que les postes définitifs sont la priorité actuelle et que lorsque cette situation sera stabilisée, il sera possible de s'appuyer dessus pour stabiliser les contractuels. Le TZR affecté à

l'année peut subir les aléas de l'organisation de service, lorsque le quota des BMP est ajusté. Cette situation permet une stabilité toute relative. L'objectif premier est de stabiliser les titulaires.

MME GAUTHIER souligne que l'augmentation des HSA provoque une dégradation des services et n'est pas bonne pour la santé au vu des conditions de travail. MME GAUTHIER note que M. DENIS vient de le démontrer au travers de ses propos.

M. DENIS précise que la situation peut évoluer dans les deux sens : chaque situation est différente et est à étudier au cas par cas.

MME GAUTHIER indique que l'enveloppe HSA augmente au détriment des TZR.

M. DENIS explique que les postes supprimés seront pour la plupart des postes vacants. L'enjeu est d'avoir des services complets et stables pour assurer la continuité du poste de l'enseignant.

M. DUTHOIT remarque que la nécessité d'une stabilisation des compléments de service est apparue dans l'enquête sur le suicide de l'enseignant de technologie. Un certain nombre de variables ayant mené à un tel acte peut être relevé dans toutes les disciplines dès lors que les conditions de travail sont abordées. M. DUTHOIT explique que les parties de service doivent être complémentaires. Il faut réduire fortement les contraintes excessives sur les enseignants en CS aujourd'hui très courantes. Il reconnaît la complexité de la tâche de planification des emplois du temps. Il s'agit là du travail des chefs d'établissement se partageant le service. L'autorité académique devrait inciter beaucoup plus fortement les chefs d'établissement concernés à travailler prioritairement dans ce sens. Il sera également du devoir de l'autorité académique de convaincre les IPR lors de leur futur entretien que la technologie mérite un traitement à part entière.

M. DENIS est d'accord avec les propos de M. DUTHOIT et reconnaît que l'organisation scolaire aura un impact sur les conditions de travail.

M. DUTHOIT exprime que toutes les autorités doivent travailler ensemble.

M. DENIS comprend la responsabilité de l'autorité académique qui s'inscrit dans une dynamique d'évolution. Il y a trois ans, soixante postes à compléments de service ont été mis en place pour affecter les enseignants, ce qui était une première étape non négligeable. L'étape actuelle est maintenant celle de la préparation de la rentrée composée de deux phases : l'organisation scolaire et les ressources humaines, notamment en positionnant un maximum de titulaires sur les postes proposés. Cette préparation de rentrée évolue, l'important étant de conjuguer les enjeux du budget en respectant les conditions de travail de tous. Acter un sous-service peut permettre de bonifier les conditions de travail des personnels. Cette consigne est donnée à tous les niveaux hiérarchiques.

M. DENIS revient sur les compléments de service où sur certains territoires l'organisation se fait naturellement - comme en Creuse par exemple - et sur d'autres, les chefs d'établissement ne communiquent jamais. Pour ceux-là, un accompagnement est nécessaire pour l'organisation des emplois du temps par exemple.

MME RIVOAL demande un point sur l'expérimentation faite en Creuse depuis un an pour le prochain CHSCT.

M. DENIS valide cette idée qui permettra d'illustrer plus précisément ce qui aura été fait quant à l'organisation scolaire.

MME RIVOAL demande également qu'un point soit fait prochainement sur l'avancée du groupe de travail en SVT relatif à l'accident de l'enseignante du Lycée Limosin.

MME BENEZIT confirme qu'un point sera fait.

M. DUTHOIT regrette que le travail fait par le CHSCT ne soit pas considéré au niveau national : il y a peu, un accident similaire à celui du Lycée Limosin est survenu. M. DUTHOIT demande une reconnaissance de la part du ministère afin que les préconisations dépassent la simple application à l'académie de Limoges. M. DUTHOIT constate le système de remontées d'information est bloqué et prend la situation des enseignants de technologie en exemple à partir du cas de suicide. L'enquête sur le drame a mis en évidence des dimensions de cet enseignement non spécifiques à notre région, mais qui valent au niveau national. En terme d'efficacité dans la prévention, les préconisations des CHSCTA mériteraient une bien meilleure prise en compte au plan national.

MME BENEZIT informe les membres du CHSCTA que le ministère a bien tenu compte des remontées faites par le CHSCT puisque les manipulations dangereuses ont été revues dans les orientations issues du CHSCT ministériel, reçues par toutes les académies. Sans citer l'établissement d'origine, l'incident a bien été pris en compte.

M. DENIS précise que le nouvel accident est survenu dans un établissement privé sous contrat qui n'a pas intégré les préconisations émises par le CHSCT.

MME ALEXANDRE-BURBAUD précise que l'expérience en question a été supprimée du programme scolaire.

MME BENEZIT aborde le sujet du programme annuel de prévention, précédemment évoqué en novembre : les différentes actions menées comme les RPS et le risque chimique sont en cours pour la plupart, elles seront prolongées sur l'année prochaine.

MME RIVOAL s'enquiert du recrutement d'un deuxième médecin de prévention.

MME BENEZIT maintient qu'une publication dans une revue médicale avait été faite, restée sans retour. MME BENEZIT annonce qu'elle a reçu une candidature hier d'un médecin non spécialisé en médecine du travail et qu'elle prendra contact avec cette personne.

MME CONCHARD précise qu'un appel fut passé chez MME MASSOT, responsable de la division des personnels d'encadrement et administratif, de la part d'une personne intéressée par le poste mais que cette personne n'a jamais donné suite.

## **BILAN SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET CONGES LONGS**

MME BENEZIT récapitule les informations émanant du bilan du service de la division des pensions et des prestations sociales de MME ALEXANDRE-BURBAUD. Ce bilan contient une synthèse sur l'évolution des trois dernières années – 2016, 2017 et 2018 - par département. MME BENEZIT note qu'il n'y a pas d'évolution notable et que cette stabilité est visible via les graphiques présentés par ce bilan.

MME GAUTHIER remarque qu'il y a plus d'accidents chez les femmes que chez les hommes.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique que l'académie, et plus généralement l'Education Nationale, comptent plus de femmes que d'hommes au sein de leur personnel.

MME BENEZIT demande s'il y a des questions relatives au bilan présenté.

M. VILLACAMPA note un nombre important d'arrêts maladies dans le 1<sup>er</sup> degré et demande si ce nombre peut s'expliquer par les difficultés à gérer les parents des enfants perturbateurs.

MME BENEZIT précise que les motifs des arrêts de travail ne sont pas spécifiés.

MME CONCHARD explique que lorsqu'elle reçoit des personnels pour cette raison elle leur demande de faire une déclaration d'accident du travail.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique qu'il existe deux volets lors de la déclaration d'accident du travail sur l'imputabilité de l'arrêt. La commission de réforme statue par la suite sur cette problématique, en cas de pathologie longue par exemple.

M. VILLACAMPA demande des précisions sur l'application du jour de carence.

MME CONCHARD explique qu'il n'y en a pas en cas d'accident du travail.

M. COUEGNAS souligne qu'on ne peut pas reprocher aux personnels de ne pas faire la démarche de déclaration d'accident puisqu'ils ne la connaissent pas. M. COUEGNAS souhaite une diffusion claire de la procédure de déclaration d'accident du travail aux personnels de l'académie.

MME ALEXANDRE-BURBAUD indique à M. COUEGNAS que c'est au médecin de décider s'il s'agit d'un congé maladie ordinaire (CMO) ou d'un accident du travail. Dans le deuxième cas, l'information est remontée directement au service DPPS. MME ALEXANDRE-BURBAUD précise que cette procédure est sur le site de l'Education Nationale.

M. COUEGNAS juge cette situation difficile, ayant eu trois fois la même situation de collègues avec des élèves perturbateurs et leurs arrêts ne sont pas qualifiés d'accidents du travail ou maladie professionnelle.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique que même le médecin traitant peut déclencher cette procédure.

M. COUEGNAS précise que les personnels se font généralement arrêter en congés ordinaires et que le médecin traitant leur dit d'aller voir le médecin de prévention.

MME CONCHARD rappelle que certains médecins traitants n'y pensent pas forcément, alors qu'il s'agit bien d'une maladie professionnelle.

M. COUEGNAS propose que le document publié sur la question par le ministère soit ajouté à la newsletter envoyée aux personnels de l'académie pour pallier le manque de visibilité du site du rectorat. Ce document est lié directement aux RPS.

MME ALEXANDRE-BURBAUD précise que les RPS sont qualifiés de maladies professionnelles dans la majeure partie des cas et que l'agression n'est pas forcément un cas de harcèlement. Pour être reconnu comme du harcèlement, la notion de répétition est nécessaire.

M. COUEGNAS souhaite comparer les éléments faits-établissement et précise que les arrêts de travail ne sont pas toujours consécutifs à l'agression elle-même, mais après le contrecoup. Ces arrêts n'apparaissent pas dans les statistiques présentées aujourd'hui.

MME CONCHARD explique que les personnels ont deux ans pour faire requalifier leur arrêt maladie en accident du travail.

MME BENEZIT souligne que dans les cas de violences ou d'agressions, la protection juridique est demandée par les personnels et qu'elle leur est très souvent accordée. MME BENEZIT explique que ces demandes sont fréquentes, au nombre de 5 par semaine en moyenne.

MME CONCHARD rappelle avec quelle facilité la personne qui tombe dans les escaliers pense accident du travail. En revanche, les RPS ne sont pas encore considérés pleinement comme des maladies professionnelles.



M. VILLACAMPA remarque que malgré sa connaissance du site du rectorat, il lui a été impossible de trouver la fiche d'information relevant de la déclaration d'accident du travail.

MME ALEXANDRE-BURBAUD précise que cette fiche existe et qu'elle redirige son lecteur vers la fiche du ministère.

M. VILLACAMPA souhaite que cette information soit popularisée dans les trois départements de l'académie via les DASEN afin d'éviter rétrospectivement les arrêts prolongés.

MME FERET appuie l'idée de M. VILLACAMPA et souhaite que cette information soit diffusée via la lettre hebdomadaire à tous les personnels, pas seulement aux enseignants du premier degré.

MME ALEXANDRE-BURBAUD demande sur quelle boîte mail est envoyé ce type d'information.

MME FERET précise qu'il s'agit de la boîte mail académique.

M. DENIS souligne qu'un bon nombre d'informations est déjà donné via cette lettre hebdomadaire.

MME RIVOAL souhaite que cette procédure, comme le protocole d'alerte, soit explicitée lors des formations des directeurs et chefs d'établissement, afin de pouvoir renseigner leur personnel si eux-mêmes ne sont pas en état d'aller chercher l'information suite au choc.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique que les personnels du 1<sup>er</sup> degré sont davantage isolés que ceux du 2<sup>nd</sup> degré à cause de l'architecture des établissements. Ils bénéficient d'un accompagnement moindre.

MME DURIN souhaite que le groupe de travail sur les risques rencontrés par les professeurs d'éducation physique - TMS et accidents - se tienne.

### **BILAN POSTES ADAPTES ET ALLEGEMENT DE SERVICE**

MME BENEZIT présente le sujet des postes adaptés et demande s'il y a des questions.

MME GAUTHIER redoute le recul de l'âge de la retraite jusqu'à 64 ans, ce qui signifie plus de personnel à prendre en charge.

M. DENIS rappelle que trop peu d'informations ont été transmises jusqu'à maintenant pour pouvoir former des hypothèses.

MME RIVOAL souligne qu'il y a plus de demandes que de postes adaptés disponibles dans le 1er comme le 2<sup>nd</sup> degré.

MME BENEZIT explique que les remontées des groupes de travail démontrent qu'un grand nombre de demandes sont faites, mais que peu de demandes correspondent finalement aux objectifs du poste adapté.

MME RIVOAL note que ces personnes pensent être en capacité de reprendre une activité.

MME CONCHARD explique que les demandeurs ne sont pas forcément en arrêt, ils peuvent être en activité. Le cas le plus fréquent reste le retour de congé long : la personne imagine pouvoir reprendre à terme mais ne se sent plus capable d'enseigner. Certains sont conscients de ne plus vouloir enseigner mais n'ont pas de projet, ou alors des projets très irréalistes. Ces demandeurs-là ne correspondent pas au profil du poste adapté.

M. DENIS convient que les postes adaptés ont pu faire l'objet d'une mauvaise utilisation par le passé, étant considérés comme une fausse solution. L'intégration d'un personnel sur un poste administratif ne doit pas être considérée comme un choix par défaut. Cette intégration se prépare par un accompagnement et un suivi afin de ne pas laisser les personnels en difficulté.

M. VANDERLICK remarque que des difficultés ont été notamment constatées sur des postes de documentaliste.

M. DENIS ajoute que des situations similaires se sont retrouvées sur des postes d'adjoint au chef de travaux. Ces deux types de postes ont trop souvent été utilisés comme une porte de sortie.

MME GAUTHIER soulève la question de savoir si les postes adaptés ne sont réservés qu'aux enseignants, et demande quel accompagnement est prévu pour les autres catégories de personnel.

MME BENEZIT répond par l'affirmative et explique que tous les personnels sont accompagnés.

M. COUEGNAS souligne que la liste d'attente pour accéder à un poste adapté est longue.

MME BENEZIT reconnaît que le nombre de postes adaptés longue durée (PALD) est limité. Ce n'est pas le cas pour les PACD.

M. COUEGNAS remarque qu'il y a des réussites parmi les reconversions en postes adaptés. Leur travail peut être reconnu par le CNED mais il ne l'est pas par l'institution. M. COUEGNAS regrette que certains collègues soient oubliés sur des postes adaptés longue durée et le manque de reconnaissance institutionnelle.

M. DENIS confirme qu'il y a des réussites parmi les intégrations sur des postes adaptés. M. DENIS note que les cas d'intégration avec une réussite plus mesurée ne représentent que quelques situations par rapport au nombre de dossiers étudiés. M. DENIS précise que le directeur du CNED accompagne l'académie dans l'attribution des postes adaptés et que le CNED connaît des difficultés liées à l'augmentation importante des exigences de ces postes au CNED face au système concurrentiel avec le privé.

MME BENEZIT rejoint les propos de M. DENIS concernant les exigences du CNED : il est désormais demandé une maîtrise importante de l'informatique et une grande flexibilité au niveau du télétravail. Tous les enseignants ne sont pas en capacité de s'adapter à ces exigences. L'académie doit être vigilante sur les profils qu'elle dirige vers le CNED.

MME CONCHARD souligne que le CNED subit la compétitivité des opérateurs et entreprises privés. Tous les personnels ne pouvant plus être en présentiel d'élèves font pourtant du bon travail. Un travail est fait avec les assistantes sociales pour informer ces personnels sur ce qui sera attendu d'eux en termes de quantité de travail informatique. Souvent, ces personnes reconnaissent d'elles-mêmes ne pas pouvoir assumer cette charge.

## **BILAN POLITIQUE DU HANDICAP**

MME BENEZIT présente le document bilan sur la politique du handicap. Un relèvement du taux d'emploi de personnels handicapés à 6% est à prévoir. Le recrutement devra être plus offensif.

MME GAUHTIER précise que le taux du ministère s'élève à 3,62 %.

MME BENEZIT souligne que l'académie est actuellement à 4,54%.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique qu'une baisse apparaît, suite au changement de calcul. Dorénavant, certains personnels ne sont plus comptabilisés, même si un poste adapté leur est trouvé. Cette baisse se retrouve dans toutes les académies. Un réel effort est fait pour que les personnes souffrant d'un handicap fassent leur déclaration auprès de la MDPH pour obtenir le taux représentatif de l'académie, en accord avec le souhait du ministère. Des efforts sont également faits sur les prothèses auditives, le transport – aller au travail est un acte quotidien dont le budget annuel s'élève à 15 000€ - et les accompagnants en dispensant des formations pour les AVSH ou EVSH et aux chefs d'établissement.

MME GAUTHIER soulève la question de l'accompagnement des apprentis.

MME ALEXANDRE-BURBAUD répond que les apprentis en situation de handicap font l'objet d'une campagne de recrutement classique et qu'une participation est mise en place pour organiser leur aménagement.

MME GAUTHIER demande s'il y a une formation les concernant.

MME ALEXANDRE-BURBAUD confirme que deux types de formation existent, notamment un bilan de compétences afin d'offrir une possible réorientation en fonction de l'évolution de leur handicap.

MME BENEZIT demande s'il y a des questions.

MME GAUTHIER s'enquiert des familles de métiers concernées par les prothèses auditives.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique que les populations aidées sont à 90% des enseignants.

MME GAUTHIER demande si la répartition par type d'enseignement est connue.

MME CONCHARD souligne que la baisse d'audition est liée à l'âge.

MME GAUTHIER précise que les professeurs d'EPS sont directement concernés au vu de leurs conditions de travail.

MME CONCHARD informe l'assemblée qu'aucune étude statistique n'a été faite, et que la perte d'audition des personnes reçues à son cabinet est souvent due à l'âge.

M. DENIS remercie MME ALEXANDRE-BURBAUD pour les bilans présentés sur la politique handicap, les postes adaptés, les accidents du travail, les maladies professionnelles et congés longs. M. DENIS précise qu'un suivi est assuré.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique qu'une fois dans la base de données de la DPPS, les personnes enregistrées sont contactées une fois par an pour mettre à jour les informations les concernant et les statistiques qui en découlent.

### **BILAN RESEAU PAS**

MME BENEZIT excuse l'absence de M. DEVAINE et se propose de faire remonter les possibles questions du CHSCT auprès de la MGEN.

MME RIVOAL remarque que l'encart de la MGEN concernant le réseau PAS a disparu du site du rectorat.

MME BENAÏM explique que les mêmes informations sont disponibles dans l'onglet « Personnel » sur le site du rectorat, dans la partie « Réseau PAS ».

MME CONCHARD souligne que l'information avait été transmise il y a quelques années mais qu'un rappel peut être utile.

MME BENEZIT recontactera la MGEN pour lancer une nouvelle campagne d'information sur ce sujet.

MME RIVOAL propose de communiquer via la lettre hebdomadaire au vu de la popularité de ce système de communication.

M. VILLACAMPA appuie les propos de MME RIVOAL en soulignant que la lettre hebdomadaire récapitule les informations sans surcharger le lecteur et propose des liens vers des développements plus complets sur tous les sujets abordés.

M. DENIS explique qu'une révision de la communication interne au niveau académique est en cours. Peut-être qu'une lettre hebdomadaire ne serait pas adaptée, mais plutôt un format mensuel.

MME RIVOAL souligne qu'en Creuse, la lettre hebdomadaire s'adresse à tous les personnels. MME RIVOAL regrette que cette initiative ne s'applique pas aux deux autres départements.

M. DENIS explique qu'une harmonisation est en cours.

MME DURIN s'interroge sur l'existence d'un livret d'accueil avec ces informations.

MME BENEZIT confirme qu'un livret contenant un onglet technique, existe pour les services administratifs et les services rectoraux, il est remis le jour de l'accueil au nouvel agent.

M. DENIS informe le CHSCT que l'évolution de l'académie a ralenti les initiatives d'un projet de service. Cependant ce projet est toujours en cours. L'important est de garder les objectifs fixés en alliant les travaux actuels sur la communication.

## **BILAN G2A**

MME BENEZIT présente ses excuses pour l'envoi tardif du document et demande s'il y a des questions.

MME RIVOAL valorise le dispositif G2A souhaite qu'il se développe sur le premier degré.

MME DUMONTIER explique qu'une proposition a déjà été faite pour un déploiement sur le 1<sup>er</sup> degré. Il serait envisageable de trouver du temps lors des semaines de quatre jours, sur les mercredis pour accompagner les personnels. MME DUMONTIER souligne qu'il s'agit d'un projet par département qui n'est pas piloté par l'académie.

M. DENIS détaille le rapport et les actions menées.

MME DUMONTIER souligne que les formateurs ont parfois des difficultés à accompagner certains personnels. Le travail RH de proximité et le projet pilote en Creuse entre chefs d'établissement démontre la volonté de développer un contact avec les personnels en début de difficultés. L'objectif est de créer un espace de partage de pratiques, d'intervenir sur des pôles d'établissements et de repérer les personnes nécessitant un accompagnement avec un stade de difficultés moins avancé que certains accompagnés actuels.

M. DENIS note que l'évolution actuelle du dispositif est dans la même veine que les PACD. M. DENIS rappelle que le but principal du G2A est de prévenir les risques afin de ne pas se retrouver dans des situations complexes. Une réduction de la décharge sur le 2<sup>nd</sup> degré est prévue afin d'être plus

percutant sur certaines actions et de rediriger les personnels vers le conseiller mobilité carrière (CMC) si la situation le permet. Ces consignes ont pour but de revenir vers l'esprit d'origine du dispositif du G2A, à savoir la prévention.

MME DUMONTIER explique qu'il existe deux types de parcours : s'adapter et se reconstruire. Le dispositif avance en ce sens.

M. DENIS souligne que le développement sur le 1<sup>er</sup> degré est en projet.

### **BILAN DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS**

MME BENEZIT passe au bilan social des personnels.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique que son service gère la partie financière et budgétaire et que MME BENAÏM gère la partie sociale. Mmes ALEXANDRE-BURBAUD et BENAÏM présentent chacune leur bilan.

MME BENEZIT demande s'il y a des questions sur ce sujet.

M. DENIS souhaite que les commissions départementales aboutissent à une harmonisation plus forte et que les différences de pratique entre les territoires disparaissent. Une réflexion est en cours avec la possibilité d'aboutir à une commission académique unique qui se tiendrait régulièrement afin d'assurer un regard harmonisé de l'action sociale académique.

MME GAUTHIER rappelle que cette éventualité diffère des souhaits des départements. MME GAUTHIER explique que MME BENAÏM fait le lien entre les départements en participant aux trois commissions.

MME BENAÏM souligne qu'une harmonisation est souhaitable dans un souci d'anonymat des dossiers malgré les réticences connues de la Corrèze.

M. DENIS insiste sur les différences de pratique remontées par MME BENAÏM qui expliquent les interrogations en cours pour obtenir la meilleure équité possible.

MME GAUTHIER relève que tous les établissements de l'académie n'ont pas les mêmes structures et que le dispositif RH de proximité est un appui important.

MME BENAÏM souligne que les motifs d'intervention sont les mêmes dans les trois départements mais ne sont pas traités de la même manière.

M. COUEGNAS appuie les propos de MME GAUTHIER et précise que tous les établissements n'ont pas les mêmes structures en Creuse. Il est préférable de conserver un suivi de proximité des dossiers.

MME BENAÏM explique que les demandes seront toujours faites via le département, le travail d'évaluation sera fait par la collègue sur place, mais elles seront étudiées par une commission unique.

M. COUEGNAS note que ce système serait une perte de proximité, la représentation départementale au sein de la commission sera plus faible. Il est déjà difficile d'amener les personnels devant les assistantes sociales, cette relation de proximité et de suivi est un véritable enjeu.

MME BENAÏM présente un bilan oral de l'activité du service social sur l'année 2017-2018. Les chiffres officiels ne reflètent pas le travail effectué. D'une part, si une comparaison est faite entre les chiffres 2016-2017 en termes de personnes reçues, le nombre s'élève à plus de 900. Sur l'année 2017-2018

ce nombre atteint les 490 personnes reçues. Ne sont comptabilisées que les personnes reçues, et non le nombre de visites que chaque personne effectue dans l'année. MME BENAÏM précise que le service n'a pas eu de baisse de charge de travail, mais que la manière de comptabiliser a été modifiée. MME BENAÏM indique qu'aucune statistique n'est remontée de la Creuse.

M. COUEGNAS souligne que l'assistante sociale en poste a été en arrêt pendant un certain temps.

MME BENAÏM explique qu'elle est au courant de son absence puisqu'elle a elle-même assuré l'intérim depuis l'arrêt de l'assistante sociale, c'est-à-dire depuis le mois de mai. MME BENAÏM a assuré une permanence toutes les semaines, et a reçu treize personnes. Les caractéristiques ne changent pas d'une année sur l'autre : sont majoritairement plus nombreuses les femmes seules avec enfant. La tranche d'âge la plus concernée est celle des 31-50 ans à 50%, et ensuite les 51-65 ans à 28%. Une nouvelle variable est apparue cependant cette année : de nouvelles personnes ont fait appel au service social de l'académie alors qu'habituellement les personnes aidées sont souvent les mêmes car le suivi se fait année après année.

MME GAUTHIER note que les personnes se présentant année après année sont des personnes qu'on peut aider dans une certaine mesure mais que l'action sociale ne peut pas résoudre toutes les situations.

MME ALEXANDRE-BURBAUD précise que les demandes qui arrivent directement au service DPPS sont réorientées vers les départements et leur action sociale respective.

MME BENAÏM précise que parmi les motifs de visites recensés, deux motifs se détachent : le motif social est évoqué à 60% à savoir les difficultés financières, les difficultés familiales, un décès, une séparation, une garde d'enfants. Le 2<sup>e</sup> motif le plus évoqué est celui de la vie professionnelle c'est-à-dire la conciliation vie privé – vie professionnelle, l'éloignement géographique de l'agent même ou du conjoint, synonyme d'isolement et de fatigue. L'usure professionnelle est récurrente, ainsi que les difficultés d'adaptation au poste ou relationnelles, ces motifs interrogent les personnels sur une reconversion. De nombreux jeunes enseignants sollicitent des entretiens car l'idée qu'ils se faisaient du métier ne correspond pas à la réalité. L'implication émotionnelle est forte et retentit sur la vie familiale. Plus spécifique au 2<sup>nd</sup> degré, sont cités les motifs suivants : le manque de reconnaissance, les conflits de valeurs, le mauvais climat de travail. Ces motifs se retrouvent d'une année sur l'autre. Il serait possible d'améliorer le service social et sa portée en communiquant sur sa fonction première : aider, orienter et comprendre les personnels de l'académie. La communication est déjà en cours d'amélioration via la présence d'un représentant à toutes les réunions de rentrée les réunions du chantier RPS et en confortant le partenariat avec le réseau RH de proximité. Un travail important est fait avec les personnes revenant après un arrêt maladie long. Une préparation est nécessaire de la part de la personne et de la part des encadrants. Un projet est également en cours avec la MGEN sur les pathologies lourdes. MME BENAÏM demande s'il y a des questions.

MME GAUTHIER soulève la problématique des sollicitations des jeunes contractuels et la nécessité d'avoir un moyen de transport en état de marche. Lorsque leur véhicule tombe en panne, leur situation financière ne leur permet pas de le faire réparer. Or sans moyen de transport, ils ne peuvent se rendre d'un établissement à un autre, cette problématique est d'autant plus récurrente puisqu'il s'agit d'une académie rurale.

M. DENIS explique que le protocole pour les contractuels tient compte des distances à parcourir et l'indice est alors augmenté. Les services étudient chaque situation.

MME BENAÏM souligne que même lorsque les contractuels sont aidés au maximum, leurs moyens ne sont pas suffisants.

M. DENIS demande s'il y a d'autres questions en lien avec le bilan émis par MME BENAÏM.

MME BENEZIT demande s'il y a des questions sur les congés longs.

MME ALEXANDRE-BURBAUD précise que depuis l'année 2009 le nombre de dossiers est en constante augmentation.

MME FERET demande des précisions sur le sens du terme « personnels administratifs » utilisé dans le document étudié.

MME ALEXANDRE-BURBAUD explique que pour une question de jargon au sein du service DPPS, ce terme désigne tous les personnels « non-enseignants ».

MME GAUTHIER demande combien de personnes compte l'académie, toutes catégories de personnel confondus.

MME BENAÏM précise que l'académie regroupe 10 918 personnes.

### **BILAN FORMATION HYGIENE ET SECURITE**

MME BENEZIT présente le document bilan de la formation hygiène et sécurité en notant qu'un grand nombre de formations est proposé.

MME GAUTHIER s'interroge sur l'existence d'une formation de formateurs aux gestes qui sauvent.

MME BENEZIT confirme que la formation de formateurs est intégrée.

MME RIVOAL demande si les membres du CHSCT auront accès à des formations.

M. VILLACAMPA s'enquiert de la prise en charge d'une éventuelle formation à l'initiative des représentants du personnel.

M. DENIS confirme que ces formations sont prises en charge, dans le cadre réglementaire du CHSCT.

M. LECLERC précise que les membres du CHSCT ont droit à cinq jours de formations par mandat, dont 2 possiblement, sur proposition des représentants du personnel et organisées par des centres agréés par la DIRECCTE avec une prise en charge par l'Administration.

MME BENEZIT informe l'assemblée qu'il convient de transmettre à l'autorité académique les documents nécessaires pour cette prise en charge des formations externes et invite MME MALISSEN à présenter le bilan de son activité.

MME MALISSEN explique que depuis son arrivée en juin 2018, elle a reçu 124 personnes différentes. Chaque accompagnement se compose de 2 à 3 entretiens. Le panel reçu est composé à 75% de femmes et à 25% d'hommes. MME MALISSEN propose de réaliser une répartition par âge et discipline des personnes reçues. Le temps moyen par entretien est de 2h puisque la CMC invite la personne à présenter son parcours professionnel. Un tiers des personnes se présentant en entretien n'ont pas de projet professionnel. Ces entretiens peuvent être téléphoniques si la personne le demande, notamment en cas d'impossibilité de se déplacer jusqu'au rectorat. Les missions de MME MALISSEN sont spécifiques à l'accompagnement individuel : conseil sur des questionnements statutaires ou RH, bilans de carrière, accompagnement à la demande de congé de formation ou CPF. MME MALISSEN travaille en lien avec les DSDEN, la DPE, la DPPE, le dispositif G2A et le service social académique. MME MALISSEN fait partie des groupes de travail sur les RPS et du G2A, du réseau national des CMC – qui regroupe une centaine de conseillers répartis sur tout le territoire - et

accompagne MME BENEZIT aux réunions ministérielles. Un échange a lieu régulièrement avec la plateforme RH de la Nouvelle-Aquitaine sur certaines situations spécifiques nécessitant un éclairage juridique et un autre regard que celui de l'Education Nationale.

M. DENIS précise que le CMC agit en tant que RH de proximité. Ce poste a été ouvert en accord avec les objectifs du ministère à savoir l'accompagnement individuel et l'accompagnement structurel. Le bilan de MME MALISSEN couvre l'accompagnement individuel. Ce processus RH de proximité est en développement et sera présenté au CTS dans le cadre de la rentrée prochaine avec l'idée de créer un poste par département de « conseiller en évolution professionnelle » - une autre appellation du CMC. Ces conseillers en évolution professionnelle couvriront l'accompagnement structurel et seront pilotés par MME BENEZIT et MME MALISSEN. Le CMC assure déjà des permanences dans les différents départements.

MME BENEZIT explique qu'avec l'aide d'outils communs, ces conseillers interviendront sur tous les personnels.

MME GAUHTIER s'interroge sur les effets d'un tel dispositif.

M. DENIS rappelle que le système RH actuel est régulièrement critiqué puisqu'il s'agit d'un système quantitatif. Ce dispositif permettra de développer la qualité de l'accompagnement RH. L'objectif est d'avoir une réponse de proximité et de rediriger vers des spécialistes qui seront interpellés par la suite. Le travail portera sur l'accompagnement permanent de structures et leurs évolutions. Aujourd'hui, l'Education Nationale est en retard par rapport à d'autres ministères sur l'accompagnement professionnel des personnels, MME MALISSEN qui arrive d'un autre service public, peut en attester.

M. VILLACAMPA s'interroge sur les postes départementaux des conseillers en évolution professionnelle. Quelles seront leurs missions ?

M. DENIS explique que l'appellation change uniquement pour intégrer le volet structurel. Certaines académies ont fait d'autres choix d'organisation, avec un nombre de personnels important pour les accompagner. Le choix fait par l'académie de Limoges, de placer un conseiller par département est un marqueur RH fort.

MME MALISSEN souhaite continuer de développer les réseaux hors Education Nationale, par exemple le réseau CCI au vu du nombre de personnes souhaitant créer leur propre entreprise. Le recensement du besoin de formation permettra à long terme de proposer des solutions affinées et personnalisées. Le CEP pourra plus facilement se déplacer sur son département, en particulier les après-midis pour accompagner les enseignants.

MME GAUTHIER demande où MME MALISSEN organise ses entretiens lors de ses permanences.

MME MALISSEN explique qu'elle prend rendez-vous auprès d'un établissement pour accueillir ses permanences. Lorsque c'est possible, les entretiens ont lieu dans un établissement autre que celui de la personne afin qu'elle sorte de son cadre professionnel habituel et qu'elle libère sa parole. Le GRETA serait par exemple à privilégier.

MME FERET s'enquiert des modalités de recrutement des futurs CEP.

MME BENEZIT précise que ces postes cadre A ou B+ seront recrutés via la BIEP pour la rentrée 2019.

M. DENIS annonce le lancement d'un nouvel outil dans le même esprit de la RH de proximité : le « laboratoire » (LAB) qui est installé dans l'espace anciennement dédié au CASNAV, dans le pavillon du rectorat. Ce laboratoire a été mis en place en lien avec le pôle innovation et sera un espace



adapté au partage de pratiques pour tous les personnels. L'objectif est de réduire l'isolement des personnels, de trouver des solutions applicables sur le terrain, d'être moteur d'une communication inter-établissements. Cette expérimentation se fera autour de problématiques communes et permettra la production de documents qui seront exploitables par les établissements de l'académie. Ce laboratoire sort du fonctionnement habituel des groupes de travail initiés par l'académie, puisqu'il peut être initié par des chefs d'établissement, des enseignants et d'autres catégories de personnel.

MME FERET s'interroge sur cet échange de pratiques et sur l'absence de convocation puisqu'il ne s'agit pas exactement d'une formation.

M. DENIS explique que le laboratoire initie une méthodologie sur le partage de pratiques pour ne pas avoir à faire des formations descendantes. Ce dispositif fait intervenir des pôles de recherche. Pour les personnels qui en font la demande, les formations habituelles perdurent via le PAF.

MME FERET souligne que cela rejoint ce qui a été proposé pour les infirmières l'année dernière. Une autre formation avait pourtant été demandée, il s'est avéré finalement que le but de cette rencontre était l'échange de pratiques.

M. DENIS précise que les participants sont placés dans un cadre libéré qui leur permet de débattre des peurs et des fragilités liées au métier. Le but est de faire évoluer les pratiques sans que ces changements soient imposés par la hiérarchie.

MME RIVOAL s'enquiert du rôle du pôle recherche.

M. DENIS détaille les attributions du pôle recherche via la présence d'une base de données, l'émission d'un diagnostic ou encore la présence éventuelle d'un chercheur sur le partage de pratiques. Les thèmes peuvent être variés comme la pratique du numérique, la gestion de la paie, la gestion d'un élève perturbateur en classe, l'organisation des emplois du temps, le handicap. M. DENIS précise que le planning du laboratoire est déjà très complet jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

MME RIVOAL demande si une communication officielle sera faite sur ce sujet.

M. DENIS explique qu'une communication sera faite et que Madame la Rectrice inaugurera le laboratoire lors d'une séance d'ouverture officielle au mois de mai. Ce dispositif s'adresse à tous les personnels, il doit libérer les possibilités et dépasser le cadre strictement professionnel.

M. VANDERLICK relève que les injonctions émanant de la hiérarchie sont de moins en moins précises et forcent l'hyper-responsabilisation des agents. M. VANDERLICK prend l'exemple des chefs d'établissement qui se retrouvent à organiser des emplois du temps sans réponse ou sans indication de la hiérarchie.

M. DENIS remarque que l'Education Nationale est composée à 80% de cadres ou de responsables, c'est-à-dire des « métiers à responsabilités ». Il est capital de ne pas imposer une méthode à un agent qui ne pourra pas alors la développer de manière autonome. L'objectif fixé est le même pour tous, la méthode peut différer selon la personne. Le rôle de l'autorité hiérarchique est d'accompagner l'ajustement et de donner certaines clés pour débloquer les situations complexes. Le partage de pratiques peut être une solution de déblocage particulièrement productive. Cet outil comme le réseau en Creuse, est une possibilité d'avancer vers davantage de confort. Il permet de rassurer les personnels et de jauger notre action par rapport à ce qui se fait ailleurs sans pour autant imposer une méthode en particulier. Tous les investissements financiers et humains mis en place récemment tel que le Laboratoire ou le CMC, sont des outils aspirant à appuyer les personnels de l'académie s'ils en font la demande.

MME RIVOAL met en parallèle la baisse des moyens concernant le G2A et l'investissement nécessaire des projets précédemment évoqués.

M. DENIS souligne que les moyens accordés au dispositif G2A du 2<sup>nd</sup> degré sont simplement répartis pour développer une application sur le 1<sup>er</sup> degré. L'objectif final reste de mener des interventions efficaces auprès des personnels.

MME DUMONTIER explique que ses collègues du G2A ont obtenu 5h de décharge l'an passé, et que ce faible nombre d'heures rend le suivi des personnes en difficultés compliqué. L'un des formateurs est susceptible de quitter le dispositif cette année ce qui signifie recruter quelqu'un, le former et lui transmettre la richesse du savoir que les autres intervenants G2A ont récoltée pendant 2 ans. Il est difficile d'entendre que les moyens vont être réduits alors qu'ils sont déjà mesurés.

M. DENIS précise que certains effectifs redirigés vers le G2A ne correspondent peut-être pas au profil demandé.

MME DUMONTIER rappelle que l'académie demande des résultats avec les personnes dirigées vers le G2A qui sont pour la plupart en grande difficulté.

M. DENIS explique que ce flux diminuera puisqu'il sera redirigé vers d'autres dispositifs d'accompagnement.

MME DUMONTIER souligne avoir eu une autre information de la part du service de la DPE.

M. DENIS maintient que l'accompagnement se fera différemment.

MME DUMONTIER dit que cette nouvelle est appréciée du fait que le dispositif actuel atteint ses limites au vu des moyens accordés.

MME RIVOAL regrette de voir les décharges diminuer, d'autant que le nombre de jeunes collègues en début de carrière faisant appel au G2A augmente, non pas pour une pathologie spécifique, mais parce que la désillusion est grande entre l'image du métier et la réalité.

M. DENIS rappelle que le G2A n'est pas la seule réponse d'accompagnement.

MME RIVOAL précise que tous les dispositifs n'ont pas tous la même vocation, le CMC s'adresse aux personnels s'interrogeant sur leurs envies professionnelles.

## **QUESTIONS DIVERSES : CALENDRIER DES VISITES, ACCOMPAGNEMENT DE LA REFORME DU LYCEE, SEGPA.**

### **1<sup>ère</sup> question : la réforme des lycées**

M. DENIS note qu'il y a des questions liées à la réforme du lycée.

MME FERET explique qu'une grande inquiétude existe, comme par exemple au Lycée Favard, particulièrement touché par la réforme. Ces inquiétudes concernent les fiches de poste et les conditions de travail dans chaque établissement. Les nouvelles pratiques demandées par cette réforme vont demander de l'adaptation et de la préparation, et pourtant au mois de mars aucune information n'est encore parvenue.

MME GAUTHIER souligne que la réforme enlèvera des heures d'enseignement et qu'il deviendra alors complexe de terminer les programmes. Concernant les nouvelles disciplines comme le

transport et la logistique, les collègues volontaires pour de nouvelles formations n'ont pas reçu de nouvelles. Inévitablement, une forme d'anxiété se développe.

M. DENIS explique qu'il y a deux volets : le volet évolution et le volet changement de métier. Chaque réforme apporte de fortes interrogations et une forme d'anxiété. Les programmes ont déjà été présentés, les corps d'inspection ont déjà annoncé la présentation du plan de formation auprès des enseignants concernés. Jusqu'à maintenant, il s'agit du travail classique dans le cadre d'accompagnement d'une réforme. A l'inverse de la réforme de fond sur le programme STI, les programmes ne sont pas intégralement remaniés. De nouveaux enseignements comme celui des systèmes numériques apparaissent et peuvent être assurés dans ce cas précis par des professeurs de mathématiques, de SVT ou de physique en fonction de leurs aptitudes. Une formation sera proposée aboutissant sur un diplôme universitaire. Cette formation est conventionnée avec Toulouse et sera réalisée sur la base des 2 prochaines années. Les nouveaux enseignements vont être intégrés dans un contexte où le nombre d'heures supplémentaires sera augmenté. En histoire géographie par exemple, il sera possible d'avoir une classe en plus, ce qui veut dire plus de préparation et plus de correction. Les corps d'inspection échangent parfois vivement avec les lycées dans l'unique but d'accompagner cette évolution. Un effort particulier est également apporté à l'accompagnement des choix des enseignements de spécialités. Un élève désireux de se tourner vers les mathématiques pourra faire ce choix malgré les possibles réticences du conseil de classe. La classe de première sera une étape stratégique dans le parcours scolaire de l'élève. Il faudra composer et modifier la prise en charge des classes par rapport à ce qui préexistait. M. DENIS explique que tous professeurs de mathématiques par exemple, n'ont pas obligatoirement le niveau pour accompagner des classes de S.

MME GAUTHIER souligne que ce système de choix de spécialité en dépit de l'avis du conseil de classe créera un nombre important de jeunes élèves en situation d'échec scolaire et un nombre important de professeurs en difficultés vis-à-vis de ces jeunes.

M. DENIS rappelle que dans le cas où l'élève ne peut pas assurer une première générale, l'accompagnement du jeune et de la famille est systématique. La volonté de se rassurer face aux ex-filières existe.

MME GAUTHIER remarque que le choix des enseignements cantonne l'élève et qu'aucun changement n'est ensuite possible.

M. DENIS explique que les attentes sont extrêmement larges et se rapprochent du monde universitaire. Comme expliquée par le bulletin officiel de mars 2018, cette réforme a pour vocation de donner des possibilités. Aujourd'hui les interpellations liées à Favard sont davantage imputables à la baisse de dotation puisque l'établissement perd 10% d'effectif.

MME DURIN note que ces mesures sont sources de fiches RPS et que les lycées qui ne subissent pas de baisse d'effectifs perdent aussi des moyens.

MME FERET explique que les nombreux questionnements des personnels ne donnent pas toujours source à des fiches.

M. DENIS souligne que chaque discipline a ses points de tensions spécifiques et qu'une attention particulière y est portée. Il n'est pas envisageable de laisser un enseignant en difficulté. Les baisses de dotation sont liées aux baisses d'effectif, par exemple Lavoisier perd 13% de ses effectifs et 6% de dotation. L'autorité académique est consciente que ces changements sont synonymes d'anxiété et fera le nécessaire pour accompagner chaque discipline.

MME GAUTHIER remarque qu'en discipline mécanique, il existe une limite du nombre d'élèves par atelier afin de garantir la sécurité de tous, ce qui démultipliera le nombre d'ateliers.

M. DENIS explique qu'un travail a déjà été mené en amont et que les ateliers peuvent accueillir 12 élèves. Les textes officiels permettent l'accueil de 15 élèves par atelier. M. DENIS souhaite revenir sur la réforme de la voie professionnelle et sur la baisse du nombre d'heures pour les élèves : la semaine comptera 30h au lieu de 34h.

MME GAUTHIER dit que le principe d'une seconde indifférenciée sera source de déprofessionnalisation.

M. DENIS précise que la co-animation sera intégrée à l'enseignement professionnel. Les heures seront réinvesties sur cette co-animation ou redistribuées sur d'autres classes.

MME GAUTHIER s'interroge sur la baisse du nombre d'heures pour les élèves, sur le manque de formation pour les collègues de GA et sur l'absence de plateau technique.

M. DENIS explique que les 3 enseignants visés par les nouvelles disciplines de transport et de logistique seront déchargés pour pouvoir assister aux formations nécessaires.

MME GAUTHIER demande comment cette modification de poste est qualifiée, à savoir s'il s'agit d'une reconversion ou d'une adaptation.

M. DENIS indique qu'il n'y a pas de réelle différence et précise que le CACES finance 1200€ pour chaque enseignant concerné.

MME GAUTHIER s'enquiert du calendrier de formation.

M. DENIS précise que les formations vont se mettre en place avec le SAIA et que l'académie n'est pas en retard par rapport à ses consœurs.

MME GAUTHIER s'interroge sur l'ajout de la comptabilité dans les programmes de GAA et des futures difficultés des professeurs exerçant dans ce programme mais qui n'ont aucune expérience en la matière.

MME DURIN rappelle que les modifications de programme et la diminution des horaires représentent une charge source de stress et de RPS. Ces changements nécessitent du temps et un accompagnement.

M. DENIS souligne que c'est là la mission des corps d'inspection. L'alerte doit être donnée en cas de situation difficile pour les accompagner au plus près.

M. VANDERLICK explique que dès lors qu'il y a un changement applicable aux conditions de travail, une communication préventive est nécessaire auprès de tous les agents. C'est une des préconisations du CHSCT.

M. DENIS indique que les corps d'inspection sont déjà investis de cette mission.

MME RIVOAL précise que cette communication doit être ponctuelle et s'inscrire dans la durée.

M. DENIS indique que tous les IPR sont mobilisés en partenariat avec leurs équipes respectives afin d'accompagner chaque enseignant. Un plan de communication a été présenté à Madame la Rectrice, ce plan est encore en cours de développement.

## **2<sup>e</sup> question : SEGPA**

M. DENIS annonce que les directeurs adjoints ont été reçus par les corps d'inspection afin d'explicitier les attentes de l'autorité académique. Initialement, l'équivalent de 8h par cycle de SEGPA de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> devaient être retirées. Une problématique est apparue sur la 4<sup>e</sup> et la 3<sup>e</sup> en rapport avec la formation professionnelle. A l'issue des concertations, 6h seront retirées en 4<sup>e</sup> et 12h en 3<sup>e</sup>. Parmi les dotations attribuées, on peut compter jusqu'à 18h de cycle. Ce volet sera dédoublé afin de faire deux groupes de 8 élèves. La réforme du collège amène un cadre porté sur le dédoublement professionnel. L'application de la découverte professionnelle chez les SEGPA est très hétérogène, certains secteurs sont délaissés comme celui de l'alimentation. Cette tendance s'applique à toutes les académies. Lors de la réforme du collège, les SEGPA n'ont pas toujours reçu l'accompagnement nécessaire. Aujourd'hui, ce dossier est suivi de près par les doyens des IEN, tout est mis en œuvre pour les accompagner et mettre en place un véritable parcours de découverte professionnelle.

MME GAUTHIER souligne que les élèves de SEGPA qui arrivent en CAP ont besoin de pratiquer le plus possible pour faciliter l'apprentissage. Observer n'est pas suffisant, d'autant plus que des heures d'atelier sont supprimées. Il est primordial pour les élèves de faire pour apprendre l'automatisme.

M. DENIS précise qu'aucun lien direct ne peut être établi : en 3<sup>e</sup> le programme compte 12h de pratique professionnelle, le programme de CAP en compte moins. L'objectif de la découverte professionnelle est de laisser le jeune aller vers différents parcours de CAP avec des stages hors établissement.

MME GAUTHIER remarque que les formations CAP se font dorénavant sur 2 années au lieu de 3.

M. DENIS affirme que les élèves sont capables de suivre cette formation en 2 ans.

MME GAUTHIER explique que les difficultés du terrain sont réelles.

M. DENIS souligne que dans certaines SEGPA, plus aucun élève ne part en filière bâtiment car ils partent suivre une autre formation.

MME GAUTHIER indique que les enfants ne sont pas mobiles, ils vont dans l'établissement le plus proche. Ce fait est à rapprocher des moyens limités de certaines familles.

M. DENIS précise que cela ne s'applique pas sur la ville de Limoges. Il est important de regarder la découverte professionnelle au même titre que la préparation professionnelle.

MME GAUTHIER précise qu'il ne s'agit pas des mêmes publics.

M. DENIS ne voit pas pourquoi il serait préjudiciable de leur faire découvrir différents métiers. Les élèves se retrouvent parfois dans des filières par défaut, à préparer des métiers auxquels ils ne croient pas. Avec 2h dédiées à la découverte professionnelle, les élèves auront alors la possibilité de choisir une voie différente. Il est important que l'élève ne soit pas enfermé dans un cadre prédéterminé, d'où l'intérêt des possibilités offertes par la découverte professionnelle.

MME DUMONTIER souligne que l'académie de Limoges compte plus d'élèves en situation de handicap que les autres académies avec un taux de 3%. Nombreux sont ceux qui devraient être accueillis en Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP) ou en Institut Médico-Educatif (IME). Le nombre d'orientations vers ce type d'établissements augmente en continu.

M. DENIS explique qu'il s'agit là d'une problématique différente. Il y a davantage d'élèves en situation de handicap en SEGPA, pas parce qu'ils ne peuvent pas aller ailleurs, mais parce que les places dans les autres établissements sont limitées. Pour autant, il n'est pas normal de les cantonner à un seul territoire professionnel.

MME DUMONTIER indique que pour pouvoir visiter un établissement ou se renseigner sur certaines formations, un investissement des familles plus important est nécessaire. Les immersions des élèves sont payées par les familles en SEGPA. Il est important de noter qu'un grand nombre de familles défavorisées sont recensées, par conséquent les élèves partiront moins en immersion.

M. DENIS rappelle que l'immersion est un problème tout autre. Lorsque les élèves partent en stage, les heures non-utilisées peuvent être redéployées.

MME DUMONTIER souligne que c'est déjà le cas, les heures sont alors dédiées aux visites de stage.

MME GAUTHIER explique que les laboratoires seront directement impactés par cette diminution horaire alors que les moyens pour enseigner en SEGPA sont déjà limités.

M. DENIS précise qu'au vu du nombre élevé de lycées professionnels au sein de l'académie, la liaison entre SEGPA et lycée pro est primordiale.

MME GAUTHIER s'interroge sur le nombre de formations CAP proposées par l'académie.

M. DENIS explique que l'académie compte au moins une quinzaine de formations différentes.

MME GAUTHIER soulève la problématique du nombre d'élèves par atelier. Si le nombre d'élèves augmente, cela signifie davantage de stress pour les collègues chargés de les encadrer et donc plus de blessures. Seize élèves par atelier est un chiffre trop élevé, il devient difficile de tous les surveiller.

M. DENIS précise que les classes seront dédoublées, les groupes ne dépasseront pas 8 élèves, c'est-à-dire autant que l'enseignement professionnel en CAP.

MME GAUTHIER s'enquiert de l'avenir des élèves relevant de l'ITEP.

M. DENIS indique que ces élèves sont déjà comptabilisés dans les groupes de 8 élèves.

MME RIVOAL souligne que l'autorité académique souhaite accompagner plus mais en fournissant moins de moyens.

M. DENIS explique que cette démarche répond aux objectifs souhaités. A l'heure actuelle, 4 élèves sur 10 ne poursuivent pas le travail initié en SEGPA. Un travail est en cours avec l'ARS pour comprendre les raisons de ce chiffre. M. DENIS rappelle qu'il y a de la place en CAP.

MME CONCHARD indique qu'au travers de ses treize années d'expérience en maison du handicap, elle a remarqué que les SEGPA sont utilisées pour les enfants handicapés car les établissements médicaux-sociaux ne connaissent pas de hausse du nombre de places disponibles.

MME GAUTHIER relève la fausseté de la découverte professionnelle : les élèves découvriront des métiers qui ne leur seront finalement pas accessibles.

M. DENIS rappelle qu'il existe de multiples possibilités encadrées par 4 champs professionnels.

### **Calendrier des visites**

MME BENEZIT note que la visite du Collège de Boussac est à organiser. MME BENEZIT explique qu'elle n'est pas disponible le 4 avril prochain pour la visite du Collège Jean Monnet.

M DENIS informe l'assemblée qu'il est disponible à cette date et peut remplacer MME BENEZIT.

MME BENEZIT précise qu'elle reviendra vers les membres du CHSCT académiques avec des propositions de date pour la visite de Boussac en juin.

MME FERET rappelle que cette visite a déjà été reportée.

**Visites des infirmières**

MME FERET souhaite que la visite des infirmières au rectorat de Limoges se déroule le 16 mai.

MME BENEZIT confirme la date du 16 mai.

MME FERET demande s'il est possible de faire parvenir un ordre de mission aux personnels se déplaçant pour cette visite.

MME BENEZIT confirme qu'il est possible de leur envoyer une convocation.

**Autres**

MME RIVOAL revient sur le groupe de travail avec les inspecteurs de technologie et demande confirmation que ce GT aura bien lieu avant les vacances d'avril.

MME BENEZIT indique qu'elle proposera des dates dès que possible.

MME RIVOAL demande si le protocole d'alerte académique a été envoyé.

M. LECLERC explique qu'une communication émanant de l'autorité rectorale a été faite en accord avec les souhaits des trois CHSCT départementaux. Madame la Rectrice a écrit aux maires des communes avec école(s) via les DASEN, pour leur rappeler les différents diagnostics obligatoires : amiante, radon, plomb hydrique et qualité de de l'air intérieur. Il leur a été également rappelé que ces diagnostics doivent être portés à l'attention des directeurs et directrices d'établissement.

**Conclusion :**

Fin de la séance à 18h20

La secrétaire de séance

Le secrétaire général d'académie