

Procès-verbal de la réunion du 12 octobre 2023

Formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail du CSA académique

Ordre du jour :

1. **Approbation du procès-verbal du 15 juin 2023**
2. **Rapport d'activité de l'ISST, année scolaire 2022-2023**
3. **Bilan des visites médicales AIST**
4. **Egalité professionnelle femmes-hommes :**
 - **labellisation AFNOR**
 - **nouvel arrêté du 31 juillet 2023 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de VDHAS**
 - **point sur les formations pour l'année scolaire 2023-2024**
5. **Visite du lycée Maryse Bastié : point d'avancement**
6. **Formation des nouveaux membres des CSA et FS**
7. **Questions diverses**
8. **Avis**

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- M. Ivan GUILBAULT, Secrétaire général, académie de Limoges
- Mme Valérie BEYNET, Directrice des relations et ressources humaines, académie de Limoges

Assistent à la réunion :

- M. Nicolas LECLERC, Inspecteur santé sécurité au travail, rectorat de Limoges.
- Mme Marie COUDERT, Conseillère de prévention académique, rectorat de Limoges.
- Mme Lysiane POUSSIN, Référente académique égalité professionnelle femmes-hommes
- Mme July AURIAT, Conseillère technique du service social en faveur des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Chrystel REIGNIEZ, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Frédérique LUNEAU, Conseillère ressources humaines de proximité, rectorat de Limoges
- Mme Céline JUTEAU, Assistante pôle santé et sécurité au travail, rectorat de Limoges.

Représentants du personnel :

Titulaires :

- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- M. Romain CHAMPETIER (FSU)
- Mme Solen MARCHE (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- Mme Céline DROAL (FSU)
- M. Pierre GAUTRET (UNSA)
- Mme Isabelle AUBRY (FO FNEC FP)
- Mme Delphine POINGT (SGEN CFTD)

Suppléants :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU) remplaçant la titulaire Jade BOUCHARD
- M. Didier BARROS (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Cécile BARBARIN (FSU)
- Mme Marianne ROUCHON (FSU)
- Mme Maud DUVEUF (UNSA EDUCATION)
- M. Laurent LACHAISE (UNSA EDUCATION)
- M. Benoît JANICOT (SGEN-CFDT)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 14h07. Il remercie tous les membres d'être présents pour cette première séance de la nouvelle année scolaire. Il excuse l'absence de madame la rectrice en raison de l'actualité chargée. Elle reste attentive à tout ce qui se passe dans l'instance et programme d'y venir dès que possible.

Il revient sur la déclaration liminaire de la FSU de la séance du 15 juin 2023 pour apporter des points d'actualité :

Concernant la réforme des retraites, il ne fait pas de commentaires puisqu'il s'agit d'une loi nationale.

Concernant le déploiement d'op@le : il répète qu'il s'agit certes d'une difficulté technique mais aussi d'un sujet RH d'accompagnement des collègues gestionnaires. Une nouvelle vague du déploiement définitif de l'outil est prévue en janvier 2024 dans 50 EPLE et une autre vague aura lieu l'année suivante pour terminer le déploiement. Depuis les derniers 6-7 mois, l'outil a été beaucoup amélioré. M. Guilbault a pu échanger avec les agents comptables et les fondés de pouvoir. Il en ressort que de grosses améliorations ont été opérées. Il reste désormais à mettre en place un accompagnement des personnels à son utilisation. Pour cela, une personne a été recrutée en renfort. Il s'agit de madame FALIN, qui a elle-même travaillé comme agent gestionnaire. Des bilans réguliers sont faits pour s'adapter à la situation.

M. GAUTRET regrette que l'outil ait été proposé alors qu'il n'était pas du tout opérationnel. Cela a généré des RPS chez les gestionnaires des petits EPLE. Les collègues se sont sentis isolés car ils n'étaient pas accompagnés.

M. GUILBAULT répond que l'académie opère avec les moyens dont elle dispose. Les gestionnaires ne doivent pas hésiter à se rapprocher des référents qui ont été nommés, à savoir M. Daniel LEMASSON et Mme Sylvie FALIN, mais aussi des DSDEN ou le secrétaire général lui-même. Tout le monde est attentif.

M. GAUTRET précise que malgré tout, les collègues se sont auto-gérés en groupes informels.

M. GUILBAULT affirme que l'administration se rend bien compte du problème et que la centrale en est informée mais qu'on peut aussi se satisfaire des améliorations notoires qui ont eu lieu depuis 7 mois.

Mme AUBRY demande ce qu'il en est des groupes de tuilage qui ont été proposés. Les grosses équipes pourraient peut-être travailler avec les EPLE où les gestionnaires sont isolés et n'osent pas solliciter les référents.

M. GUILBAULT répond que nous sommes une académie à taille humaine et qu'il ne faut pas hésiter à se tourner vers les référents.

Il continue en faisant le point sur les AESH et le regroupement avec les AED : il explique qu'aucune décision définitive n'a été prise et qu'a priori il n'y aurait pas de fusion entre les AED et les AESH mais plutôt la création d'une 3^{ème} catégorie d'emploi. Ces décisions doivent être confirmées.

Concernant les PAS, M. GAUTRET souhaite savoir quand l'académie serait informée si elle devait être pilote.

M. GUILBAULT répond que l'expérimentation se fera progressivement.

M. CHAMPETIER demande, dans l'éventualité de la création de postes d'ARE (assistant ou assistante pour la réussite éducative), s'il y aura encore des recrutements d'AESH et d'AED ?

M. GUILBAULT répond qu'il n'a aucune information sur ce sujet.

M. GAUTRET demande si la centrale peut être interrogée.

M. GUILBAULT explique que pour les AESH, l'ensemble des personnels sera transféré vers l'Etat à l'horizon 2025. Il sera leur employeur unique. A la rentrée, 248 ETP (équivalent temps plein) d'AESH ont été transférés. La CDisation à 3 ans a également été lancée. Le transfert s'est bien passé, il n'y a pas eu de difficultés de paie contrairement à d'autres académies.

Mme MARCHE demande combien il y a de personnels AESH.

M. GUILBAULT répond qu'il y en a environ 600 à transférer en ETP.

Il aborde ensuite le sujet de la fermeture des formations tertiaires. Il n'y aura pas de fermeture absolue, une réflexion est menée sur la carte des formations travaillées par zone académique par la DRAFPICA.

Avant-propos de M. VANDERLICK : il indique que les membres de la formation spécialisée apprécient la proposition de réunir l'instance 4 fois plutôt que 3. Il invite tous les membres et participants à se discipliner pour respecter les horaires des réunions et ainsi ne pas expédier la fin des ordres du jour.

M. GUILBAULT valide et suggère qu'un « maître du temps » pourrait gérer les moments de débat même s'il ne s'agit pas de les brider.

M. GAUTRET fait remarquer que des points proposés à l'ordre du jour par les membres de la formation spécialisée n'y figurent pas. Il souhaite savoir s'ils seront traités lors des questions diverses.

M. GUILBAULT confirme que ce sera le cas.

Mme AGNOUX procède à la lecture de la déclaration liminaire de la FSU (annexe 1).

M. GAUTRET procède à la lecture de la déclaration liminaire de l'UNSA EDUCATION (annexe 2).

M. GUILBAULT donne la parole à monsieur LECLERC pour répondre à des points techniques soulevés dans les déclarations liminaires :

M. LECLERC : concernant la QAI (qualité de l'air intérieur), les indicateurs ne révèlent pas forcément une dégradation. Ce dont on se rend compte, c'est que les résultats des mesures ne correspondent pas aux exigences de la réglementation. Cependant, on progresse puisque le décret du 27 décembre 2022 renforce les obligations en matière de QAI. L'évaluation des moyens d'aération et les mesures des polluants sont maintenant déclinées en 4 phases :

- l'évaluation annuelle des moyens d'aération des bâtiments incluant notamment la mesure directe de la concentration de CO₂,
- un autodiagnostic de la QAI au minimum tous les 4 ans,
- une campagne des mesures des polluants réglementaires (CO₂, benzène, etc ...) à chaque fois qu'il y a une étape clé dans la vie des bâtiments,
- l'élaboration d'un plan d'actions au plus tard au 1^{er} janvier 2027

Dans les trois départements de notre académie, ces mesures sont appliquées mais de façon disparate. En Corrèze, un travail a été mené avec la préfecture et l'ARS pour synthétiser les actions des collectivités territoriales dans les EPLE. L'objectif est de travailler de la même façon avec les autres départements.

Mme AUBRY trouve surprenant que le diagnostic radon ne soit pas intégré dans la QAI.

M. LECLERC répond que le diagnostic radon est un diagnostic à part qui doit être fait par tout le monde, tous les 10 ans. Certains en sont exemptés selon leur zone géographique (en lien avec la géologie des sols) et selon le résultat de leurs deux dernières campagnes de mesures.

M. GAUTRET demande si les collectivités sont sensibles aux indicateurs et si ces derniers pourraient influencer pour que des travaux aient lieu, comme par exemple le changement de fenêtres.

M. LECLERC explique que ses rapports sont envoyés aux collectivités mais que la QAI n'est pas vraiment prise en compte encore dans le second degré. Les collectivités réfléchissent en effet à faire des groupements d'achats car les coûts sont importants.

M. GUILBAULT aborde ensuite la médecine du travail et indique que l'administration partage le constat qui est fait et porte une attention toute particulière au sujet. Il indique qu'un médecin passe actuellement le DU de certification de médecine du travail et qu'elle est accompagnée dans cette formation. Par ailleurs, le recrutement d'un infirmier ou d'une infirmière du travail est prévu pour janvier 2024 afin d'étoffer l'équipe pluridisciplinaire.

M. GUILBAULT intervient sur le PACTE : il n'y a pas encore de bilan car ce ne sont que les prémices. Il nuance le fait que ce soit « une revalorisation maquillée ». Il rappelle que le RCD s'élève à 69 euros de l'heure défiscalisés.

Mme MARCHE répond qu'une revalorisation ne sous-entend pas de contreparties.

Mme AGNOUX interroge M. GUILBAULT sur la signification du terme « revalorisation ».

M. GUILBAULT répond que cela signifie qu'une heure de HSE payée 43 euros sera désormais payée 69 euros. C'est une revalorisation de l'heure de remplacement.

M. BARROS fait remarquer que le message qui a été passé était une revalorisation pour toute la profession.

Mme MARCHE lit la définition du mot « revalorisation » dans le Larousse et précise qu'il n'est pas fait mention de tâche supplémentaire pour prétendre à une revalorisation.

M. GUILBAULT répond que les enseignants qui signent le PACTE ont la possibilité d'avoir une revalorisation.

Il évoque ensuite la formation : la consigne est d'aller progressivement vers des temps de formation en dehors du temps passé devant les élèves, en commençant par 30 % du temps de formation en premier lieu puis 50 %. C'est l'occasion de réfléchir à de nouvelles modalités de formation (distanciel, hybride) et les services RH sont investis pour travailler à la proposition de solutions.

Mme MARCHE réagit en expliquant qu'il est difficile de ne pas faire le lien entre formations hors temps avec les élèves et hausse du nombre d'enseignants non remplacés. Elle affirme que l'administration n'est plus en moyen de remplacer les enseignants.

Mme ROUCHON indique qu'il en est de même pour le plan de formation continue. Il n'aura pas lieu car il n'y a pas de remplaçants.

M. GUILBAULT rappelle que la priorité est que les heures perdues devant les élèves soient diminuées autant que possible. Pour les remplacements, l'académie s'organise en fonction des moyens qui lui sont attribués. Les budgets ne sont pas sans fin.

M. BARROS affirme que dans une instance qui travaille sur l'amélioration des conditions de travail, il n'est pas cohérent de proposer des formations sur le temps de la pause déjeuner ou le soir après 18h.

M. GUILBAULT répond que cette obligation de formation en dehors du temps passé devant les élèves implique un changement de paradigme fort qui va nécessiter un travail fin pour concilier tous les éléments.

Mme MARCHE évoque aussi le fait que l'académie prône l'égalité femmes-hommes et qu'en conséquent, elle ne peut pas tenir le double discours de proposer des formations sur ces temps car on sait qu'il impacte les femmes en premier lieu. Cela n'est pas recevable.

Mme LAJAUMONT confirme qu'il s'agit d'une proposition qui entre en contradiction avec les objectifs du plan égalité professionnelle de l'académie.

M. GUILBAULT assure que la mise en œuvre de ces nouvelles modalités de formation ne doit pas dériver vers un mélange entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mme LAJAUMONT souhaiterait savoir si la formation en partenariat avec la MGEN, suite à la visite inversée des professeurs d'EPS, sera proposée pendant les vacances. Beaucoup de collègues sont motivés mais ne viendront pas si c'était le cas.

Mme DUVEUF pense qu'il serait intéressant d'avoir un bilan qualité de vie au travail suite à la mise en place du PACTE pour mesurer l'évolution. Elle demande si la formation initiale des stagiaires aura aussi lieu en dehors du temps scolaire.

M. GUILBAULT répond que la formation initiale n'est pas concernée.

L'ordre du jour est ensuite abordé comme suit :

1) Approbation du procès-verbal de la FS du 15 juin 2023 :

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2) Rapport d'activité de l'ISST, année scolaire 2022-2023 :

Suite à l'envoi des documents du travail, M. LECLERC propose de répondre aux éventuelles questions. Il précise que de nouveaux indicateurs ont été établis.

M. CHAMPETIER indique que certains sigles ont été difficiles à comprendre, comme RPA (registre public d'accessibilité) par exemple, et qu'il serait souhaitable par la suite que les sigles soient détaillés.

Mme MARCHE demande s'il serait possible d'avoir un point sur le suivi des recommandations en SEGPA.

Mme COUDERT indique que cela sera fait lors d'une prochaine réunion de la formation spécialisée.

M. LECLERC confirme que cela pourra être communiqué.

Mme AGNOUX s'interroge sur la nature du contrôle des installations sportives car elles apparaissent en rouge.

M. LECLERC explique qu'il contrôle les vérifications des panneaux de foot, hand, basket, hockey mais pas les gymnases. Si cet indicateur apparaît en rouge, c'est que les vérifications ne sont pas effectuées. Le gymnase municipal n'est pas soumis au contrôle de l'ISST lorsqu'il sert aux associations et aux scolaires. En revanche une convention doit être signée et le propriétaire doit faire les contrôles (contrôle indirect par le biais de la convention).

Mme POINGT demande s'il y a une explication pour comprendre l'évolution entre 2022 et 2023.

M. LECLERC indique qu'il n'est pas possible de donner d'explication si ce n'est le fait que ce ne sont pas les mêmes établissements qui sont visités d'une année à l'autre. Ces indicateurs reflètent un nombre limité d'établissements et montrent parfois les difficultés rencontrées par certaines équipes.

Mme LAJAUMONT demande si la non réalisation des contrôles est due à un manque de communication. Elle propose qu'une nouvelle communication soit faite.

M. LECLERC répond qu'il ne faut pas s'économiser un rappel sur ce risque.

Mme DROAL demande si les écarts pourraient s'expliquer par la taille des établissements scolaires.

M. LECLERC répond qu'il y a plus d'écart dans le 1er degré.

Mme COUDERT indique qu'en règle générale les collectivités ou les mairies font les contrôles mais ne communiquent pas toujours les comptes-rendus aux directeurs ou chefs d'établissements. Ces derniers ne savent d'ailleurs pas toujours que ces documents sont obligatoires.

M. LECLERC précise aussi que les écoles qui apparaissent dans l'outil de synthèse, sont des sites n'ayant pas été inspectés depuis 20 ans. A ce jour, toutes les écoles ont été visitées au moins une fois depuis 2001. Les visites reviennent plus fréquemment dans le 2nd degré.

M. JANICOT constate que plusieurs indicateurs sont en régression. Il faudra continuer de comparer avec les chiffres de l'année prochaine. Il se demande si la santé sécurité au travail pâtit de la baisse de budget.

M. LECLERC répond que l'ARS et la préfecture travaillent conjointement avec l'académie pour appuyer les obligations de diagnostics. La progression n'est certes pas toujours nette mais elle dépend des indicateurs. En outre, il indique que quelques collectivités ont pu remettre des torchons en tissu.

M. CHAMPETIER demande si les dossiers techniques amiante ont bien été réalisés dans tous les départements.

M. LECLERC répond que non mais que la situation progresse grâce à la cartographie que permet l'outil de pilotage. Il est transmis aux assistants de prévention pour travailler avec les écoles. Dans le 2nd degré, une formation auprès des assistants de prévention a eu lieu la semaine précédente. Ils sont sensibilisés au sujet.

M. CHAMPETIER se souvient que les départements ne fournissaient pas les DTA aux EPLE. Il prend pour exemple l'établissement A confronté à un sol amiante dégradé. Il souhaite savoir si la situation s'améliore.

M. LECLERC répond que certains établissements n'ont toujours pas connaissance de leur DTA.

Mme COUDERT assure que le sujet de l'amiante est une priorité pour les assistants de prévention et les conseillers de prévention départementaux. Un relevé de situation leur a été transmis.

M. LECLERC confirme que le suivi des DTA est inscrit dans le plan d'action et a été validé par madame la rectrice. Il indique que le rectorat s'assurera de la situation de l'établissement A.

Mme MARCHE note que 14% des mairies ne sont pas représentées lors des visites. Y a-t-il une explication ?

M. LECLERC répond qu'il n'y en a pas. La plupart du temps, les mairies sont présentes. Seules quelques-unes ne l'ont pas été l'année dernière.

M. MARATRAT constate que le contrôle des machines apparaît en rouge. Est-ce parce que le contrôle n'était pas fait ou parce que le document de contrôle n'avait pas été fourni ?

M. LECLERC explique que les machines qui ne font pas l'objet de vérification périodique obligatoire doivent être conformes. Il n'y a pas de périodicité fixée mais le contrôle doit être fait pour vérifier la conformité dans le temps. C'est donc ce contrôle qui n'est pas fait.

M. MARATRAT demande ce que l'on considère comme machine.

M. LECLERC répond qu'il s'agit d'un équipement de travail qui fonctionne avec de l'énergie qui n'est pas humaine. On trouve en général les machines dans les ateliers des agents de maintenance et dans les ateliers fréquentés par les élèves.

Mme AUBRY demande s'il est envisagé de mettre en place un plan de contrôle pour encourager les établissements à contrôler plus régulièrement, notamment dans les lycées professionnels.

M. LECLERC indique que ce travail est commencé par le biais des acteurs sur place, les gestionnaires en particulier, (qui sont formés tous les ans), mais aussi par le biais des assistants de prévention et des collectivités territoriales. On pourrait envisager un plan global. L'outil de pilotage permet cette synthèse pour identifier justement les sites concernés. Il précise par ailleurs que chaque site doit aussi mettre en place son registre machines pour consigner la traçabilité de tout ce qui est fait.

Mme MARCHE souligne le fait que l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap n'est pas encore satisfaisante.

M. LECLERC répond que ce sujet fait partie des points de vigilance.

Mme MARCHE fait aussi remarquer que le recyclage porter secours est nécessaire, il est même prioritaire dans les écoles isolées où certains enseignants travaillent seuls.

M. GUILBAULT demande si ce recyclage nécessite le même nombre d'heures que la formation initiale.

M. CHAMPETIER répond qu'il nécessite 8 heures minimum.

M. BARROS revient sur l'accessibilité des locaux et rappelle que la loi de 2005 oblige à leur mise en accessibilité. Il n'est donc pas recevable que la collectivité en Corrèze n'aménage pas certains établissements sous prétexte que certains autres le sont.

Mme POINGT affirme aussi que le délai de réponse des collectivités est lent et que les établissements doivent par conséquent agir par eux-mêmes.

M. CHAMPETIER demande des précisions sur l'indicateur concernant les DAE. S'agit-il seulement de savoir s'ils sont présents ou aussi s'ils bénéficient d'une maintenance ?

M. LECLERC répond qu'il vérifie à la fois leur présence et leur maintenance.

Mme DROAL revient sur le diagnostic machines et indique que cela coûte très cher et n'est parfois pas prévu dans les budgets des établissements.

3) Bilan des visites médicales AIST :

Mme COUDERT explique que les visites médicales ont commencé en 2019 et 2020 avec des enseignants des filières bois puisque l'ISST visitait à cette époque les ateliers bois. Une convention a été signée en 2022 avec l'AIST (Association Interprofessionnelle en Santé au Travail), 29 personnes ont été vues. En 2023, 28 visites ont eu lieu, 11 sont programmées et 40 sont en attente de programmation.

Elle précise que certaines difficultés ont été rencontrées notamment parce que l'AIST a perdu la moitié de ses effectifs en médecins. Par ailleurs, certains agents ne se rendent pas aux visites médicales. Cela est dommage d'autant que les visites coûtent chères et les rendez-vous non honorés restent facturés. Les chefs d'établissement doivent peut-être sensibiliser les enseignants aux risques auxquels ils s'exposent.

Elle précise aussi que dans le cadre de cette convention, des aménagements de postes ou des visites de sites sont possibles. Un important travail de coordination est mené entre l'AIST et le service de médecine du rectorat.

Mme AUBRY demande si, suite aux visites, l'AIST a préconisé des aménagements de poste de travail.

Mme COUDERT répond que non, pas à sa connaissance.

Mme AUBRY indique que selon les retours, les questions posées par les médecins sont décalées par rapport au métier et aux pratiques des enseignants. Il semblerait qu'il y ait une méconnaissance des risques auxquels ils sont exposés.

M. MARATRAT informe qu'il a récemment bénéficié d'une de ces visites et confirme que les risques spécifiques à sa filière n'ont pas été pris en compte. Il s'agissait d'une visite médicale rapide, identique à celles pratiquées par les médecins généralistes. Il était surpris de ne pas avoir d'examens complémentaires, une radio des poumons par exemple. Si le coût de chaque consultation avoisine les 100 euros, cela paraît bien cher au regard du service rendu.

Mme REIGNIEZ remercie les représentants des personnels de ces remontées et indique qu'en effet, il peut y avoir des examens complémentaires en fonction des risques.

M. GUILBAULT remercie M. MARATRAT pour son retour.

Mme LAJAUMONT demande s'il serait possible d'avoir un retour général pour anticiper des risques et faire des préconisations.

Mme REIGNIEZ répond que cela semble compliqué car les rendez-vous sont individuels et soumis au secret médical.

Mme LAJAUMONT précise que par exemple, si des agents rencontraient un problème avec une même machine, on pourrait anticiper et former aux bonnes pratiques.

Mme POINGT demande si la visite médicale ne pourrait pas être faite par le médecin généraliste des agents.

Mme REIGNIEZ répond qu'il y a une pénurie de médecins traitants et qu'on ne peut pas leur demander d'avoir une connaissance des risques professionnels.

Mme COUDERT rajoute qu'un bilan sera fait avec le SPST (service de prévention de la santé au travail) si les spécificités des postes ne sont pas prises en compte lors des consultations.

Mme REIGNIEZ indique que le contrôle de la vue et de l'audition pourra être fait par le nouvel infirmier ou la nouvelle infirmière qui sera recruté(e). Le rôle du SPST est spécifique. Les médecins de prévention pourront, quant à eux, orienter vers des spécialistes.

Mme COUDERT termine en précisant qu'un partenariat est en cours d'élaboration avec l'OPPDTP (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) car il mène des actions de formation aux risques professionnels et intervient dans les lycées professionnels.

4) Egalité professionnelle femmes-hommes :

Mme POUSSIN présente l'audit pour la labellisation AFNOR.

Mme LAJAUMONT fait remarquer que la labellisation donne l'impression d'être chronophage, au détriment d'autres dossiers qui restent en attente.

Concernant le critère du point 4 sur la communication, elle demande s'il serait possible d'avoir une campagne de communication nationale qui serait valorisée ensuite en académie.

Mme BEYNET rappelle dans quel contexte l'audit a lieu : le ministère a été labellisé en 2021. Désormais, c'est le processus de suivi de cette labellisation qui est en cours avec l'audit. Son enjeu est de vérifier que l'institution rentre bien dans le cahier des charges et de pointer les aspects à améliorer. C'est un levier qui va générer des dynamiques pour mettre en place des choses facilement et rapidement. C'est ainsi par exemple que le ministère a créé un groupe de travail national sur un guide de la parentalité.

Concernant le volet communication : Mme BEYNET indique que l'académie le retravaille via la minute RH qui paraîtra une fois par mois, avec une rubrique spécifique sur l'égalité femmes-hommes.

Mme LAJAUMONT demande s'il serait aussi possible d'avoir des affiches en EPLE. Celles de l'année dernière ne sont pas toujours affichées au bon endroit. Ne pourrait-il pas y avoir un envoi national ?

Mme POUSSIN répond qu'il n'y a pas de référent égalité femmes-hommes dans les EPLE.

M. CHAMPETIER est surpris du double discours entre une labellisation qui s'appuie sur l'égalité et la diversité avec la prise en compte de la parentalité et parallèlement des formations qui ont lieu les mercredis après-midi ou pendant les vacances, impactant justement la parentalité. Comment l'AFNOR peut-elle valider ceci ?

Mme BEYNET répond que l'AFNOR questionne et que l'académie fournit les preuves. L'heure n'est pas encore au bilan. Il peut y avoir des réserves, c'est un processus permanent.

Mme AUBRY fait remarquer que cela semble très cynique.

Mme MARCHE appuie dans le même sens.

Mme DROAL fait remarquer qu'on pourrait penser qu'une fois qu'on a la labellisation, après on fait ce qu'on veut.

Mme LAJAUMONT demande si cela a permis d'avancer sur le bilan RSU. Sera-t-il donné en décembre ?

Mme BEYNET répond que des données croisées ont pu être fournies. Le cabinet aide et conseille.

Mme POUSSIN rajoute que le RSU n'a pas à être donné à l'AFNOR pour le moment puisqu'il est prévu en décembre. Ce qui compte, c'est de montrer que le travail est commencé. Le gros travail est également sur la diversité, pas seulement sur l'égalité.

Mme LAJAUMONT interroge sur l'observatoire LGBTQIA+ et phobies : est-ce mis en route ?

Mme POUSSIN répond que M. SAVIGNAC, le référent, intègre pour l'instant le volet élèves dans ses formations. Seule l'académie d'Orléans-Tours a intégré l'égalité femmes-hommes dans l'observatoire. Elle précise aussi que le jeu acheté intègre la diversité.

Mme LAJAUMONT indique qu'il y a aussi l'académie de Lyon.

Mme MARCHE aborde le plan académique qui arrive à échéance fin 2023. Y en aura-t-il un bilan ? Y aura-t-il un autre plan ? Si oui, à quelle date ? Quand y travaillera-t-on ?

Mme POUSSIN répond qu'un autre plan est prévu pour 2024-2026. On attend le calendrier du ministère car ce dernier réalise actuellement le bilan du plan national 2021-2023. Des groupes de travail nationaux seront organisés pour ce nouveau plan.

Mme MARCHE demande s'il serait possible d'anticiper les groupes de travail bilan même si le bilan national est en attente.

Mme POUSSIN répond que le bilan du plan académique se fait en comité de suivi. Un s'est réuni en juin dernier et un autre est prévu en décembre. Seul le dossier interministériel est sorti pour le nouveau plan. La santé des femmes sera un nouvel axe notamment. De plus, l'axe formation est prioritaire pour prendre conscience des inégalités, des discriminations, des violences, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Mme POUSSIN indique ensuite que le dispositif StopDiscri va être modifié suite à l'arrêté du 31 juillet 2023. La procédure va être simplifiée. Des groupes de travail sont en cours, il y aura une formalisation par un arrêté rectoral.

Mme POINGT demande si l'anonymat sera toujours respecté et si les personnes qui s'en occupent seront formées. Elle précise que le souci est que souvent les problèmes viennent de l'autorité hiérarchique.

Mme BEYNET rappelle les phases du traitement : tout commence par le signalement, s'ensuit une phase d'écoute par des professionnels, puis la rédaction d'un rapport à destination de l'autorité hiérarchique pour qu'elle-même traite la situation.

Mme POINGT demande des précisions : si le signalement passe dans les services, est-ce Mme BEYNET qui décide de la suite ?

Mme BEYNET répond qu'il s'agit d'un travail collectif. Chacun tient son rôle par rapport à son métier. Ce qui change, c'est qu'il n'y a plus la commission qui mélangeait les « écoutants » et les « traitants ».

Mme POINGT indique son attachement à la collégialité, y compris dans le traitement.

Mme BEYNET fait remarquer que ce n'est pas l'esprit de l'arrêté du 31 juillet 2023.

Mme LAJAUMONT indique les groupes de travail ont été appréciés. Un autre devait être prévu, le sera-t-il bientôt ?

Mme BEYNET répond qu'un autre groupe de travail sera réuni après la phase de validation juridique.

Mme AURIAT revient sur la procédure de signalement pour préciser que les « écoutants », qui accompagnent les personnes ayant saisi StopDiscri, à savoir les CRHP et/ou les assistantes sociales, ne participent pas au traitement disciplinaire. Cela respecte ainsi davantage les victimes.

Mme LAJAUMONT confirme que les délais de traitement étaient trop longs et espère que cette nouvelle modalité de fonctionnement l'améliorera.

Mme POINGT affirme que si toutes les personnes obtiennent une réponse, c'est rassurant.

Mme LAJAUMONT demande s'il est possible d'obtenir un tableau qui récapitule les missions des personnes référentes lors des différentes étapes.

Mme POUSSIN répond que cela figure déjà dans l'annexe du plan.

Elle continue en abordant les formations, à savoir :

- le parcours « égalité » : l'objectif est d'agrandir l'équipe de formateurs académiques au PAF
- le PAF encadrement 2023-2024 à public désigné : il s'agit d'une maquette qui va se concrétiser au retour des vacances de la Toussaint
- les autres formations prévues :
 - o auprès des nouveaux directeurs et directrices d'école, le 03 octobre 2023
 - o auprès des assistants de prévention 2d degré, le 05 octobre 2023
 - o auprès des inspecteurs et inspectrices 2d degré, le 16 novembre 2023 et le 12 février 2024
 - o auprès des nouveaux gestionnaires, le 16 janvier 2024

Mme POINGT déclare que ce qui se passe avec la formation continue ne va pas faciliter les choses.

Mme LAJAUMONT rappelle comment ces formations sont encadrées et exprime ses inquiétudes sur le délai, l'obligation, le temps court (deux fois trois heures ; attention de ne pas rester sur une simple sensibilisation) et le fait qu'une date soit positionnée sur un mercredi.

Mme POUSSIN termine avec un point actualité : la remise du prix Nobel d'économie à Claudia Goldin pour son travail sur les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail.

Elle remercie tous les membres pour leur attention.

5) Formation des nouveaux membres des CSA et FS

Mme COUDERT explique que le programme qui a été proposé va être modifié car les formations initiales et les formations des représentants des CSA et des FS ne sont pas concernées par le hors temps scolaire. La première journée aura lieu le lundi 13 novembre pour la Corrèze. Cette formation est inscrite au PAF, les convocations seront envoyées par l'EAFc.

Elle rappelle les objectifs de la formation, à savoir :

J1 : historique de la santé, sécurité au travail, champs de compétence, attributions et articulations des CSA et FS, leviers de manœuvre de la FS, acteurs de la santé sécurité au travail

J2 : les outils au service des CSA et FS (méthodologie de l'enquête, visite de sites, arbre des causes, entretien cognitif) + intervention de Mme POUSSIN sur la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, partie réglementaire

J3 : la prévention des risques psycho-sociaux

Mme AGNOUX tient à souligner le travail du pôle SST qui a dû s'adapter aux différents discours pour faire, défaire et refaire les formations. Elle compatit.

6) Visite du lycée Maryse Bastié : point d'avancement

Mme AGNOUX récapitule les différentes étapes qui ont conduit à mener une visite au lycée Maryse Bastié de Limoges (annexe 3).

Alors que chacun pensait qu'aujourd'hui tout allait bien dans l'établissement, la délégation s'est rendu compte que cette visite arrivait bien tardivement et était finalement largement attendue.

M. GUILBAULT reconnaît que le processus a été long mais il n'y avait là rien de volontaire. Certains collègues rencontrent certes encore des difficultés mais la sérénité est à nouveau revenue au sein du lycée, notamment grâce au chef d'établissement et à l'attention toute particulière de l'administration qui a tout mis en œuvre pour stabiliser l'équipe en place autour du lui. On attend maintenant la synthèse de la visite.

7) Questions diverses

M. GAUTRET aborde l'inclusion et indique que dans le 1^{er} degré, comme dans le 2^d, de nombreuses difficultés sont rencontrées par les collègues pour gérer les élèves en situation de handicap, notamment parce qu'il y a peu de professionnels spécialisés sur qui s'appuyer. Cela provoque une lourde dégradation des conditions de travail. Ce sujet relève-t-il de cette instance ?

M. GUILBAULT répond que oui, si les difficultés entraînent des problèmes de sécurité envers les personnels.

M. GAUTRET répond que c'est le cas, les collègues font face à des problèmes de sécurité toutes les semaines par manque de moyens et de formation.

M. GUILBAULT indique que concernant les moyens, même si ce n'est pas une réponse pleinement satisfaisante, des créations de postes AESH sont prévus à la rentrée prochaine. L'ensemble des acteurs est conscient que le système n'est pas optimum puisque de nouvelles dispositions sont prévues avec le PAS, avec une nouvelle catégorie de personnels.

M. CHAMPETIER intervient pour signaler que lors d'un groupe de travail avec l'ARS, le manque de résilience des enseignants a été pointé du doigt car ils n'appliqueraient pas la loi de 2005. Il est dommage que l'on soit d'accord sur les dysfonctionnements mais pas sur leurs causes.

M. GUILBAULT répond qu'on ne peut pas dire que ce qui ne fonctionne pas bien soit la faute des enseignants. Les accuser n'est pas acceptable d'autant que travailler avec des adultes dans la classe, n'est pas simple.

M. GAUTRET rajoute que les représentants du personnel sont alarmistes car en plus des difficultés de l'école inclusive, il y a également les comportements violents et perturbateurs auxquels les enseignants sont confrontés aussi bien en campagne qu'en ville. Cette violence paraît exacerbée à cette rentrée.

Mme LAJAUMONT informe que la FS-SSCT du CSA SD 87 travaille beaucoup là-dessus (visites et nombreuses fiches SST).

Mme DUVEUF renchérit en évoquant des accidents du travail liés à cette cause.

Mme AUBRY confirme que les enseignants se sentent laissés pour compte car ils ne sont pas accompagnés lors de leur reprise du travail.

Mme COUDERT indique que les départements traitent beaucoup cette thématique qui remonte en premier dans les fiches SST. Il y a toute légitimité à s'en emparer au niveau académique.

8) Avis

Un avis est soumis au vote :

- Formation continue hors temps scolaire : demande à ce que la formation continue soit sur le temps de service (annexe 4) Adopté à l'unanimité

M. GUILBAULT procède à la conclusion de la séance et remercie les représentants des personnels pour ces échanges.

La séance est clôturée à 17h08.

La secrétaire de la FS du CSA académique

Mme Laetitia AGNOUX

Le secrétaire général de l'académie

M. Ivan GUILBAULT

ANNEXE 1



Déclaration liminaire Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail du 12 octobre 2023

Madame la Rectrice,

Mesdames et messieurs les membres de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail de l'Académie de Limoges,

La première réunion de la formation spécialisée de l'année est l'occasion de la présentation d'un certain nombre de bilans dont le rapport d'activités de M. l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail. Certains indicateurs comme celui de la qualité de l'air intérieur ont retenu notre attention. En effet, alors que l'épidémie de Covid connaît une recrudescence, nous ne pouvons que regretter le manque d'ambition de l'État et de certaines collectivités territoriales en la matière. Contrairement à la promesse faite par Emmanuel Macron en avril 2022 de lancer « *immédiatement un effort massif de purification de l'air dans nos écoles* » et dans tous les bâtiments publics, rien n'a été entrepris pour réduire la concentration d'aérosols infectieux dans les lieux clos. On pourrait penser la chose anodine mais souvenons-nous des conséquences de la propagation des agents pathogènes sur la scolarité des élèves en termes d'absences des élèves eux-mêmes, de leurs enseignantes et enseignants et d'impact sur la société tout entière quand les parents doivent garder leurs enfants ou sont malades à leur tour.

En portant les enjeux de santé au cœur de la société, les précédentes crises du Covid ont mis en lumière l'absence d'une véritable médecine du travail dans l'Éducation Nationale et dans la Fonction Publique. Si la FSU prend acte positivement du partenariat conclu avec l'Association Interprofessionnelle en Santé au Travail (AIST) pour l'instauration de visites médicales en direction des personnels exposés à des risques particuliers, elle ne peut que regretter que l'immense majorité des personnels de notre académie en soient exclus. Sans une accélération sensible du rythme actuel des visites médicales, la totalité des agents et agentes de l'Éducation nationale de l'académie de Limoges peut espérer avoir bénéficié d'une visite médicale d'ici... 300 ans ! Nous ne savons si nous aurons la patience d'attendre. Pour nous, ces visites sont un premier pas mais qui doit être le début d'une politique de santé bien plus ambitieuse : nous continuons en effet à porter l'exigence d'une véritable médecine de prévention, dotée de moyens humains et financiers à la hauteur des besoins.

Dans notre propos liminaire de la séance du 15 juin, nous évoquons les dernières attaques ministérielles, qu'elles prennent la forme de réformes et changements imposés à la hâte au mépris de l'avis des personnels ou celle d'une nouvelle augmentation de la charge de travail au moyen d'un Pacte maquillé en revalorisation. Ces décisions unilatérales dégradent significativement nos conditions de travail, sont génératrices de risques psycho-sociaux (RPS) dans des proportions massives... et sont une des causes de la crise de recrutement sans précédent que connaissent nos professions. La rentrée n'a pour autant pas épargné les collègues de nouvelles dégradations avec l'invention – fait unique dans le salariat ! – de la formation 100 % en dehors de temps de service, y compris pendant les vacances... Cette mesure révèle à la fois l'insuffisance des recrutements et l'incapacité du Pacte à y remédier. Nous souhaitons rappeler encore une fois les chiffres du ministère lui-même : la moitié des enseignantes et enseignants travaillent plus de 43 heures hebdomadaires et plus de 34 jours sur les vacances. Les premières victimes de cette décision seront encore une fois les femmes ! Sauf à accroître leur charge mentale et leur charge de travail et par là même produire une explosion des RPS, ces dernières seront très probablement amenées à renoncer à la formation continue. Les conséquences seront cruelles tant du point de vue des conditions de travail que de celui de la carrière et des rémunérations. Comment notre ministère

peut-il contrevenir à ce point aux recommandations du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'il a lui-même porté ? Cette contradiction interroge sur la réelle volonté du ministère de rompre avec les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes.

Concernant la lutte contre les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHA), nous soulignons la volonté de travail collectif de l'Académie pour la prise en compte de l'arrêté du 31 juillet 2023 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de VDHA. Nous attendons maintenant que les évolutions du dispositif Stop Discri soient efficaces le plus rapidement possible. Cela passe aussi par une formation urgente de tous les personnels prioritaires, et non une simple sensibilisation. Nous réitérons en outre notre demande déjà formulée lors de la dernière séance de la Formation spécialisée, d'un dispositif en lien avec l'Observatoire de lutte contre les LGBTQIA+phobies.

Nous souhaiterions, Madame la Rectrice, porter à votre connaissance un dernier élément à l'ouverture de cette Formation spécialisée. Une visite ayant pour thématique l'organisation, le pilotage et la communication au sein des établissements est en cours. Il ne nous appartient pas de tirer des conclusions avant que nous n'en ayons écrit conjointement le rapport. Néanmoins, le constat semble partagé aussi bien par les représentantes et représentants des personnels que celles de l'administration, qu'il est plus que nécessaire de progresser dans la prise en compte par l'employeur des signaux faibles de crises au sein de collectifs de travail. De notre point de vue, des améliorations sont possibles et plus que souhaitables dans la prévention ou au moins le délai de résolution de ces crises. Il en va de la santé des collègues.

Madame la Rectrice, nous comptons sur vous pour nous entendre, mais aussi pour nous écouter.

ANNEXE 2



UNSA Education Limousin

La Fédération de l'éducation.

Deuxième à l'Éducation nationale, première dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, et première à la Jeunesse, Sports, Vie associative et Éducation populaire ;

L'UNSA Education est sans conteste la première fédération des métiers de l'Éducation !

23 syndicats avec vous !

Quel que soit votre métier il y a un syndicat pour vous.

limoges@unsa-education.org

CSAA F3SCT – 12 octobre 2023

Madame la Rectrice,

Mesdames et Messieurs les membres de la Formation spécialisée.

Cette première réunion de la Formation spécialisée de l'année scolaire est pour l'UNSA Education l'occasion de rappeler son engagement quotidien pour représenter et défendre les conditions de travail de tous les personnels de notre ministère. Notre fédération porte un projet d'école qui place au cœur de nos préoccupations le parcours de notre jeunesse du plus jeune âge jusqu'à son insertion professionnelle. L'UNSA Education estime que tous les personnels, chacun dans leurs rôles, leurs services et leurs statuts doivent pouvoir contribuer à la construction de l'avenir de notre jeunesse. Cet objectif est mis à mal par les différentes politiques qui se sont succédées ces dernières années dans notre ministère ; et nos métiers, qui concourent tous à la réussite de cet objectif, nos métiers sont heurtés de plein fouet que ce soit dans leurs conditions d'exercice, dans leur contexte, mais au-delà même dans leur sens même, dans leur pérennité.

Notre ministère et nos collègues sont mis à mal par des logiques économiques qui ne prennent plus en compte la réalité de nos quotidiens. Nous alertons depuis des années sur les besoins RH, les besoins médicaux, les besoins sociaux que chacun d'entre nous peut un jour connaître dans sa carrière. L'UNSA Education Limousin investira cette formation spécialisée dans ce sens. Cette instance doit tout à la fois se préoccuper et répondre aux difficultés quotidiennes que rencontrent tous nos collègues mais elle ne doit également être une vraie force de proposition pour répondre aux difficultés transversales et communes que rencontre notre académie.

Tous autour de cette table, sommes garants de son efficacité, de son utilité mais également de la crédibilité que nos collègues lui accorderont. L'UNSA Education sera force de proposition tout en gardant cette préoccupation de représenter et défendre les intérêts moraux et matériels de tous les collègues.

Quelques mots sur le contexte de cette rentrée. Si le ministère comme l'École ne peut pas tout, une revalorisation plus ambitieuse et plus juste des personnels, de tous les personnels de l'éducation nationale, aurait sans doute permis de résoudre, au moins partiellement, les questions d'attractivité des métiers. La désaffection des métiers liés à la santé par exemple, au sein de notre ministère, aurait dû être prise en charge depuis longtemps.



De surcroît, cette situation de pénurie généralisée dans tous les corps de métiers a des effets concrets sur la dégradation des conditions de travail des personnels dont la charge de travail se trouve, à tout le moins accrue, quand, trop souvent, elle n'enferme pas les personnels dans des dilemmes pour déterminer les tâches qu'ils doivent abandonner. Ces éléments font partie des conditions de travail impactant la santé des personnels et auxquelles l'employeur ne peut soustraire sa responsabilité.

Pour l'UNSA Éducation, s'il est de la responsabilité du ministère de ne rien cacher des dysfonctionnements de l'école et des maux dont elle souffre, élèves et personnels avec elle, il est aussi de sa responsabilité de soutenir l'école et tous les acteurs qui la font vivre au quotidien.

L'UNSA Éducation, comme toute la communauté éducative, est anéantie chaque fois qu'elle apprend qu'un élève ou un personnel a mis fin à ses jours à cause de son quotidien à l'école et l'UNSA Éducation n'a de cesse de dire que chaque enquête doit pouvoir se mener objectivement, car c'est bien parce que nous pourrions comprendre les causes réelles de tout drame, que nous pourrions identifier les points de déraillement du système afin d'y remédier.

Mais qu'un ministre dise à ses personnels qu'il veut « un électrochoc » renvoyant à la « honte » ressentie suite à une « défaillance » n'est pas pareil qu'il dise que l'école ne peut définitivement plus rester autant en difficulté pour lutter contre un mal trop installé et pour lequel une victime de plus est une victime de trop.

Dans le premier cas, on accuse l'école parce que désigner un coupable est attendu, on crée ou on accentue la défiance des familles envers l'école, on oppose alors dangereusement les uns et les autres.

Dans le second, on en appelle à la responsabilité collective de ne pas dire tout et n'importe quoi sur l'école et son administration, de ne pas véhiculer des visions fantasmées sur ce que l'école fait, doit faire ou peut faire.

L'École est forte par ses enjeux mais elle est fragile par sa surexposition aux jugements et recettes en tout genre. Ne l'exposons pas davantage, montrons-la telle qu'elle est et aidons-la par une réelle volonté politique d'y investir et d'y apporter de la sérénité. Il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer cette nécessaire cohésion dont l'école a besoin pour s'en sortir. Il est de notre responsabilité dans cette formation d'analyser et de répondre aux différentes problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail qui nous sont confiées.

Pour mieux connaître et analyser les maux, pour réfléchir ensemble aux solutions à apporter, l'UNSA Éducation sera toujours au rendez-vous. A condition que le ministère et le Rectorat nous en laisse la place, que vous nous écoutiez et que nos accords comme nos désaccords servent à faire avancer l'école de la république, ce ciment social dont notre jeunesse, notre démocratie et l'avenir de notre pays ont tant besoin.

ANNEXE 3



Point d'étape - Visite du lycée Maryse Bastié

Historique :

- 07 juillet 2021 : le CHSCT-A est informé de la tenue d'une enquête au mois de septembre. En parallèle, une enquête de l'Inspection Générale est sollicitée. La question du maintien de l'enquête est posée si l'enquête de l'Inspection Générale a lieu.
- Automne 2021 : confirmation de l'enquête de l'Inspection Générale, l'enquête CHSCT-A est reportée au bénéfice de cette dernière.
- Printemps 2022 : le rapport d'enquête de l'Inspection Générale est remis à Mme la rectrice.
- Mai 2022 : le proviseur est appelé sur d'autres missions au rectorat
- 14 juin 2022 : le CHSCT-A vote le principe d'une délégation d'enquête. Le secrétariat général s'engage à ce que l'enquête ait lieu tout en indiquant qu'il faut laisser le temps au nouveau chef d'établissement de s'installer avant de la débiter.
- Rentrée 2022 : l'établissement entrant dans la démarche d'auto-évaluation, l'enquête est de nouveau reportée à une date ultérieure.
- 1^{er} janvier 2023 : la Formation Spécialisée en Santé et Sécurité au Travail remplace le CHSCT.
- 30 mars 2023 : l'enquête initialement prévue devient une visite programmée en mai ou juin 2023.
- Juin 2023 : La visite est de nouveau reportée en raison de la mobilisation des personnels du pôle SSCT sur une enquête de la Formation Spécialisée Spéciale Académique.
- Fin juin 2023 : envoi d'un courrier au chef d'établissement pour l'informer de la tenue d'une visite
- Pré-rentrée 2023 : présentation du questionnaire par le chef d'établissement aux personnels, possibilité de réponse en version papier ou électronique
- 18 septembre 2023 : date butoir de retour des questionnaires. Une première analyse des réponses laisse une impression plutôt positive et offre la possibilité de préconisations à visée généralisatrice.
- 19 septembre 2023 : première prise de contact de la secrétaire et du secrétaire adjoint de la FS ainsi que de Mme Luneau, CRH avec M. Laurencier pour définir l'objectif de la visite, c'est-à-dire l'observation du pilotage et de la communication au sein de l'établissement.
- 26 septembre 2023 : groupe de travail avec les membres de la délégation de la visite pour la rédaction d'une trame de conduite des entretiens et la constitution des trinômes d'écoute.
- 03 octobre 2023 : visite du Lycée Maryse Bastié selon le déroulé suivant :
 - visite des locaux et découverte des filières
 - entretien de la délégation avec l'équipe de direction : proviseur, proviseure adjointe, gestionnaire et DDFPT
 - entretiens avec les personnels ayant sollicité d'être entendus : 8 entretiens individuels et 1 collectif soit 10 collègues
 - debriefing et mise en commun en fin de journée avec l'ensemble de la délégation : travail sur la trame du rapport et dégagement des thèmes principaux.

ANNEXE 4

 <p>ACADÉMIE DE LIMOGES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p>Avis émis par la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'académie de Limoges Réunion du 12 octobre 2023</p>
<p>AVIS</p>	
<p>Avis n°1</p> <p>Le ministère de l'Éducation nationale a annoncé que cette année 50 % de la formation continue serait dispensée hors temps de service (mercredis après-midi, soirées, vacances scolaires), l'objectif étant que 100 % de cette dernière soit réalisée selon cette modalité à la rentrée 2024.</p> <p>Nous dénonçons tout d'abord le mépris dont cette mesure est porteuse à l'égard du temps de travail des personnels de l'Éducation nationale en général et des enseignantes et enseignants qui sont particulièrement visés et rappelons que, selon les chiffres du ministère lui-même, plus de la moitié d'entre elles et eux travaillent plus de 43 heures hebdomadaires et plus de 34 jours sur les vacances.</p> <p>Nous alertons qu'outre son aspect vexatoire et populiste, cette mesure - défavorable pour tous les personnels mais encore plus pour les femmes - est en contradiction à la fois avec le Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi avec sa déclinaison académique et au principe de « repenser les modes d'organisation pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale » (axe 4, mesure 6, p.15).</p> <p>La formation spécialisée académique demande que la formation continue soit assurée sur le temps de service.</p>	