

Procès-verbal de la réunion du 1^{er} avril 2025
Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail
du CSA académique

Ordre du jour :

- 1. Présentation du SDSA (service de défense et de sécurité académique)**
- 2. Rapport d'activité du service social en faveur du personnel**
- 3. Nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2025-2027 : grands axes, calendrier, bilan**
- 4. Questions diverses :**

- Effectifs ULIS 1^{er} degré et présence d'AESH Co**
- Publicité des coordonnées des référentes VDHA**
- Nombre de démissions et de renouvellement des stagiaires PES et PESA**
- Indicateurs fournis et traitement des fiches SST en FS A et en FS D**

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- Mme Valérie BEYNET, Secrétaire générale adjointe, directrice des relations et des ressources humaines, académie de Limoges
- Mme Marie COUDERT, Adjointe à la SGA-DRRH chargée de l'appui au pilotage et à la transformation RH

Assistent à la réunion :

- Mme Christel REIGNIEZ, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- M. Laurent FAUVET, Médecin des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Valérie HAUDEBAULT, Infirmière de prévention, rectorat de Limoges
- Mme July AURIAT, Conseillère technique du service social en faveur des personnels, rectorat de Limoges
- Mme Lysiane POUSSIN, référente académique « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et diversité »
- M. Sébastien PERRET, Directeur de cabinet, responsable service de défense et de sécurité académique (SDSA)
- M. Nicolas LECLERC, Inspecteur santé et sécurité au travail, académie de Limoges
- M. Frédéric ROUSSY, Conseiller de prévention académique, rectorat de Limoges
- Mme Céline JUTEAU, Assistante de la Secrétaire générale d'académie, rectorat de Limoges
- Mme Dalida JANKOWIAK, Assistante pôle santé, sécurité et conditions de travail, rectorat de Limoges

Représentants du personnel :

Titulaires :

- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- Mme Céline DROAL (FSU)
- Mme Solen MARCHE (FSU)
- M. Pierre GAUTRET (UNSA)
- Mme Carine BRULATOUT (UNSA)
- M. Laurent MATHIOT (FO FNEC FP)
- Mme Delphine POINGT (SGEN CFDT)

Suppléants :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU), remplace la titulaire Mme Jade BOUCHARD
- M. Didier BARROS (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Cécile BARBARIN-TESSIER (FSU), remplace le titulaire M. Romain CHAMPETIER
- M. David GIPOULOU (FSU)
- Mme Maud DUVEUF (UNSA)
- M. Laurent LACHAISE (UNSA)
- Mme Isabelle AUBRY (FO FNEC FP)

Mme BEYNET ouvre la séance à 14h08 et remercie les personnes présentes à la réunion. Elle précise que le PV de la FS A du 11 février 2025 ne pourra être présenté qu'à la prochaine réunion et donne la parole aux représentants du personnel pour d'éventuelles déclarations liminaires.

Mme AGNOUX donne lecture de la déclaration liminaire (annexe 1).

Mme BEYNET remercie Mme AGNOUX et donne la parole à M. GAUTRET qui souhaite présenter une déclaration.

M. GAUTRET donne lecture de sa déclaration liminaire (annexe 2).

Mme BEYNET remercie M. GAUTRET et donne la parole à M. MATHIOT pour la présentation de sa déclaration.

M. MATHIOT donne lecture de sa déclaration (annexe 3).

Mme BEYNET remercie M. MATHIOT et demande aux représentants du personnel de transmettre à l'administration leurs déclarations respectives. Elle souhaite préciser certains points :

- S'agissant des réformes nationales, nous avons l'obligation de les mettre en œuvre car ce sont des mesures réglementaires
- Sur la feuille de route RH pour l'accompagnement et la protection des personnels, un axe y est consacré
- Plan égalité : le RSU sera prochainement présenté au CSA et sera donc présent dans l'ensemble de nos travaux. Nos services font au mieux pour avancer sur ce dossier qui est dense.
- S'agissant du déploiement du calendrier avec l'EAFC, un travail est mené pour avancer sur les formations avec les formateurs disponibles. Nous menons une démarche très volontariste et on donne la priorité à un certain public – le personnel d'encadrement notamment.
- Les services restent vigilants sur la prise en charge des situations individuelles. Les tensions peuvent exister sont traitées au mieux et en toute transparence avec les représentants des personnels.

Mme BEYNET donne la parole à M. LECLERC au sujet du radon.

M. LECLERC précise que notre région concentre beaucoup de radon mais les taux trouvés dans l'établissement A et ailleurs se situent entre le 1^{er} et le 2^e seuil, 600 et 700. Ils ne sont pas alarmants mais le pôle va se renseigner. La difficulté est que nous n'avons pas les données après le diagnostic, la suite qui lui est proposée. Des outils peuvent aider à renseigner sur ces éléments :

- L'outil de pilotage de la SST est intéressant à cet égard. Il faut le mettre à jour dans les établissements car il permet de savoir si ces documents existent, et de constater des thématiques qui ne sont pas à jour.
- Le travail avec l'ARS et les DDT permet également plus de visibilité sur ces thématiques. Des courriers signés conjointement avec la préfecture ont été adressés aux mairies pour rappeler la réglementation. Le pôle SSCT peut désormais récupérer ces données qui sont fiables et vérifiées par l'ARS.

M. MATHIOT soulève un problème qui est celui de l'affichage de ces documents dans les établissements.

M. LECLERC confirme en effet que les taux de radon doivent être affichés à l'entrée de chaque établissement et il est nécessaire de le rappeler.

Mme MARCHE intervient sur les nouvelles dispositions relatives aux jours de carence et le passage de 100% à 90% en cas de congé maladie. Elle relate le sentiment de culpabilité des collègues, en particulier des professeurs qui craignent de ne pas être remplacés, dans la majorité des cas, lorsqu'ils sont absents. De plus, on perd 1/30^{ème} du traitement mensuel, raisons pour lesquelles les collègues n'iront pas voir le médecin. Les pathologies risquent de s'aggraver et les arrêts seront plus longs.

Mme BEYNET répond qu'elle entend.

M. ROUSSY indique que le RSST dématérialisé sera lancé le 14 avril. Une réunion d'information s'est tenue pour les chefs de services et des chefs d'établissements. La FS du CSA-SD de Creuse aura les informations le 15 avril, à savoir après le lancement.

M. MATHIOT demande ce qui est prévu pour les SG d'EPL.

M. ROUSSY répond qu'ils ne seront pas notifiés personnellement.

M. MATHIOT demande si les AP seront formés.

M. ROUSSY indique que la prochaine réunion portera sur la formation des AP sur le RSST. Un tutoriel vidéo a été créé à cette fin.

M. GAUTRET demande s'il y aura une alerte, notification... sur la boîte mail professionnelle au titre de représentant des personnels.

M. ROUSSY précise que, conformément à ce qui a déjà été annoncé, chaque membre aura accès au registre mais qu'il faudra aller le consulter.

Mme BEYNET conclut que cet outil permettra de mieux travailler sur les bilans et d'en dégager des actions d'amélioration dans l'académie.

Mme MARCHE souhaite savoir pourquoi la madame la rectrice est absente.

M. PERRET explique qu'en raison de son agenda, elle ne pouvait pas être présente et ce n'est pas **par** volonté de ne pas y participer. Il indique que madame la rectrice est très attentive à toutes ces sujets et qu'il lui transmettra les éléments de la réunion.

Mme MARCHE salue positivement les déclarations de madame la rectrice sur son attachement au dialogue social et aux réalités du terrain et souhaiterait qu'elle puisse être présente en FS A.

M. PERRET répond qu'il entend et qu'il transmettra la demande.

1. Approbation du procès-verbal du 11 février 2025

La présentation du procès-verbal du 11 février 2025 pour approbation a été reportée à la prochaine séance plénière.

2. Présentation du SDSA (service de défense et de sécurité académique)

Mme BEYNET donne la parole à M. PERRET.

M. PERRET remercie d'avoir été invité. En tant que directeur de cabinet, par délégation de la Rectrice, il dirigerait le service.

Le SDSA a été conçu comme une déclinaison du SDS national. Depuis dix ans, l'Institution scolaire s'est emparée de ces sujets de sécurité. Il fallait une déclinaison académique pour aller jusqu'au bout de la démarche.

Le SDSA relève de la circulaire du 19 mars 2025 et a pour but de coordonner (ce n'est pas une création) les actions madame la rectrice au niveau académique et avec les correspondants départementaux à l'échelon départemental.

Les SG des DSDEN sont les correspondants départementaux. Ils travaillent en lien avec les EMS (référénts sûreté) et CT sécurité du rectorat. Il les remercie chaleureusement car ce sont les travailleurs de l'ombre (PPMS, sécurisation de conseils de disciplines et suivi des faits établissements).

Construit comme un calque du SDS ministériel, le SDSA comprend trois pôles dans notre académie :

- 1^{er} pôle : le régalien, qui sont déjà menées et à les consolider. Le SDSA travaille en lien avec la DGSc au niveau national, sous l'autorité de

- Il s'agit de l'anticipation et de la gestion de crise : formations (prévention gestion de crise) ; de l'organisation des cellules de crises académique et départementale ; de l'organisation claire des permanences en lien avec la préfecture et l'IEN (accès aux bases à distance).
- L'Académie a été confrontée à plusieurs gestions de crises importantes comme le meurtre d'une jeune fille en décembre annoncé un dimanche midi. Le travail de collaboration avec les partenaires nous a permis de se rendre sur place en fin d'après-midi pour prendre en charge la situation. L'Institution peut être mise à mal même dans une académie rurale.

- 2^e pôle : la sécurisation des espaces scolaires : les personnes en premier lieu et les biens.

Il s'agit du suivi :

- Des PPMS et des signalements. Les équipes de l'académie de Limoges sont très performantes.
- Des faits établissements. Madame la rectrice a un point quotidien sur ces faits pour un suivi fin de leur traitement et attend une rigueur de ce traitement. Il apparaît donc que le SDSA est vraiment un service de coordination. On constate que les faits établissements ont explosé dans le 1^{er} degré notamment en raison de l'inclusion. Madame la rectrice y est très vigilante. Elle sait que des professeurs sont parfois blessés. Le travail se poursuit en lien avec les autres services.
- Du champ des Valeurs de la république (qualification et suivi des situations). Bien que notre académie ne soit pas fortement affectée par ces enjeux, ils existent néanmoins et donnent lieu à une prise en charge partenariale.

- 3^e pôle : la défense de la nation

- Habilitation au secret défense : les DSDEN sont encadrés par le directeur de cabinet qui suit les habilitations pour participer à des réunions en préfecture sur les questions de prévention des situations de radicalisation.
- Sécurité numérique : lorsqu'il y a un problème de sécurité, le délégué académique au numérique (DAN), la DSI et le délégué à la protection conseillent madame la rectrice. Le SDSA coordonne un travail entre des services différents (SG – IEN – RH...). M. PERRET précise que la protection du personnel est une priorité ; aussi les chefs d'établissement ont été invités à faire de leurs établissements des sanctuaires. Un courrier dans ce sens a été adressé aux chefs d'EPL. Dans le cadre Vigipirate, des actions de prévention ont été mises en place tels que les contrôles aux abords des établissements, notamment sur le port des armes blanches. Le SDSA intervient également dans le cadre du plan « Tranquillité scolaire » mis en place par l'ancienne ministre madame GENETET et repris par l'actuelle ministre de l'Éducation nationale madame BORNE. La lutte contre la violence dans les établissements est une nécessité car la sécurité a des répercussions sur la qualité du travail des élèves.

M. PERRET conclut que le SDSA vient consolider et acter symboliquement un fonctionnement. On peut se féliciter de l'engagement des personnels sur ces sujets-là.

Mme POINGT estime qu'il ne faut pas considérer que les clôtures des écoles et EPLE suffisent. Les intrusions sont toujours possibles car ces clôtures peuvent être facilement coupées. La sécurité est surtout un sentiment. Se protéger de plus en plus ne veut pas dire que le sentiment de sécurité sera plus fort.

M. PERRET précise qu'il faut insister avec les collectivités sur la sécurité périmétrique et la mobilisation du fonds ministériel pour accompagner ces travaux. De plus, sur la sécurité, il y a un travail à faire en équipe. S'agissant de l'intrusion dans l'établissement B dernièrement, madame la rectrice a exigé un dépôt de plainte pour qu'il y ait une prise en compte et un suivi. Dans le Plan de formation académique, des temps d'échanges sont dédiés aux points sur la sécurité, auxquels les SG d'EPLE et les vies scolaires participent. Et s'il n'y a pas de sécurité absolue, il faut pouvoir gérer des situations de crise. On doit monter en compétences sur ces questions. Il réaffirme le soutien de madame la rectrice aux équipes des établissements.

M. GAUTRET suggère que la formation des SG sur la sécurité associe les membres des FS. Il souhaite également avoir des précisions sur l'organisation des permanences et qui pour les assurer.

M. PERRET explique que ce sont des emplois fonctionnels qui sont concernés mais on pourrait également être amenés à proposer des compléments indemnitaires si ce sont d'autres personnels. Donc, actuellement, rien n'est figé.

Mme MARCHE souhaite savoir si seul le second degré est concerné par Vigipirate ou si le premier l'est également.

M. PERRET indique que les deux seront concernés.

Mme.MARCHE s'interroge sur la faisabilité dans le 1^{er} degré sans vie scolaire.

M. PERRET précise que les dispositifs seront adaptés aux spécificités des établissements. Il ne s'agit pas de les transformer ou d'en faire des bulles étanches mais cela nécessite une vigilance accrue des adultes, pour les contrôles visuels par exemple pour éviter des entrées intempestives dans l'établissement.

Mme AGNOUX demande si cela va incomber à la vie scolaire.

M. PERRET répond que c'est déjà la vie scolaire qui en est chargée. Il s'agit donc d'un simple rappel dans le courrier parti hier.

Mme MARCHE souhaite savoir si les équipes pédagogiques sont au courant de ces contrôles car elles pourraient être surprises de voir des forces de l'ordre arriver dans l'établissement, de même que les enfants et les parents. Et où se positionneraient-elles car aux abords des établissements scolaires, il y a souvent des bus, des voitures... Ces dispositifs pourraient devenir anxiogènes finalement.

M. PERRET indique que l'enjeu n'est pas de créer de l'inquiétude mais bien de rassurer mais il transmettra cette remarque aux IA DASEN.

M. BARROS rappelle que les mesures sont souvent prises avec les chefs d'EPLE qui dialoguent avec le référent police. Cela rassure les collègues du 2nd degré qui sont donc plus habitués que le 1^{er} degré où l'âge des enfants explique que les problèmes ne sont pas identiques et que pour ces petits, la situation pourrait être anxiogène. Il ajoute que la vie scolaire n'a pas vocation à fouiller les sacs. Le contrôle a pour but de rassurer mais il n'est pas toujours efficace. Et surtout, il ne doit pas se transformer en fouilles.

Mme POINGT demande ce que dira l'Institution si, malgré les fouilles, un problème se pose.

M. PERRET insiste sur le fait que les établissements, loin d'être des bulles, sont percutés par les violences de la société et qu'il s'agit de trouver un point d'équilibre entre des mesures, symboliques pour certaines comme le contrôle visuel, et d'autres plus contraignantes. C'est l'ensemble des éléments qui importe.

Mme LAJAUMONT remarque, au sujet des permanences, qu'en raison de la surcharge de travail, les conditions de travail peuvent se dégrader. Quels moyens humains pour y répondre ?

M. PERRET rappelle qu'actuellement, les téléphones sont ouverts en permanence pour les Directeurs de cabinet et IA DASEN, et référencés dans les préfectures. On essaie de consolider cela. Ce sont les emplois fonctionnels qui vont se

partager les permanences et sécuriser les documents pour avoir les informations à jour. L'académie travaille également sur ce qui peut être un point de fragilité, à savoir les failles dans les alertes et dans les échanges d'informations.

Mme POINGT s'interroge sur la surveillance des réseaux sociaux et demande qui prévenir en cas de radicalisation par exemple ?

M. PERRET explique que toutes les semaines, des échanges existent entre la cellule de communication et les renseignements territoriaux qui passent par la préfecture. Si certains signaux sont repérés, il faut signaler leur existence et surveiller la situation. Quant aux réseaux sociaux, la situation est plus compliquée car il y a aussi ce qui relève du champ éducatif des parents, et il est impossible de tout appréhender d'autant que les événements peuvent rapidement se dégrader. Il constate qu'aujourd'hui les établissements ont pris l'habitude de travailler de manière fluide avec la police et la gendarmerie.

Mme BEYNET remercie M. PERRET pour sa présentation et propose de passer au point suivant.

3. Rapport d'activité du service social en faveur du personnel

Mme AURIAT s'assure que les membres ont pris connaissance du document et propose de répondre aux questions.

Mme MARCHE constate la hausse des prises en charge des services sociaux, il est indiqué en page 3 qu'il n'y a qu'un seul ETP dédié à cette mission. Est-ce suffisant ? La hausse est générale et 2 ETP supplémentaires seraient nécessaires pour répondre aux besoins.

Mme BEYNET explique que la difficulté est de pourvoir l'ensemble des postes que nous avons avec des titulaires. C'est le cas pour le service social, tous les postes sont bien pourvus. Il y a aussi le travail d'un collectif plus élargi d'acteurs dans l'académie. Ex : dans les départements, le pôle santé a été consolidé. Une division au sein des services académiques s'occupe de la prise en charge des personnels en difficultés.

Mme MARCHE remarque que si les conditions de travail n'étaient pas si dégradées - comme on le dénonce régulièrement - et les conditions de rémunération meilleures, il n'y aurait pas non plus tant de besoin d'accompagnement.

Mme BEYNET indique que les difficultés ne sont pas non plus 100% liées aux conditions de travail.

M. GAUTRET constate une augmentation de 35% du nombre d'entretiens et demande comment expliquer cette augmentation. Quelles conclusions en tirer ? Est-ce parce que le pôle est plus connu ou est-ce en raison de la dégradation des conditions de travail ? Ne faudrait-il pas demander des moyens à la centrale ?

Mme AURIAT explique que ce service social a toujours été identifié mais il y a de plus en plus de personnels en souffrance professionnelle et personnelle. Le psychologue étant en arrêt, ses prises en charge ont basculé sur les assistantes sociales (AS) et les médecins. Elle constate la hausse des faits établissements relatifs aux personnels victimes. Un département a accès aux faits établissements. Sur les autres, c'est Mme Auriat qui fait le lien quand on identifie les personnels concernés.

M. PERRET précise que les IA DASEN ont un point quotidien sur faits établissements et les EMS sont informés.

Mme AURIAT indique que les AS sont les seules à faire des visites à domicile.

M. GAUTRET demande si on passe à côté de certains appels et s'il y a besoin de moyens supplémentaires ?

Mme AURIAT répond que les appels ne sont pas ratés mais que les délais sont un peu plus longs, qu'il y a de plus en plus d'urgence et qu'on aimerait être plus réactifs.

M. BARROS remarque que c'est aux organisations syndicales de constater et de dire le manque de moyens et pas à Mme AURIAT d'avoir à répondre là-dessus.

M. PERRET s'excuse et quitte l'instance à 15h38. Il indique qu'il fera bien suivre les questions à la rectrice.

Mme POINGT remercie Mme AURIAT pour les graphiques figurant dans le rapport. Elle constate p. 12 les problèmes financiers sont nombreux, pourtant il y a beaucoup de titulaires. Quant aux « non titulaires », elle fait remarquer qu'ils ne sont pas beaucoup reçus alors qu'ils ne sont pas les mieux payés-

Mme AURIAT indique que ce ne sont pas ces personnels qu'on reçoit le plus. Les AESH et AED ne venaient pas vers le service social alors qu'aujourd'hui, les chiffres sont en augmentation. Les administratifs seraient aussi à cibler. Elle indique que le service réfléchit à proposer des rendez-vous à l'extérieur car les collègues des DSDEN n'osent peut-être pas venir du fait de la proximité.

Mme AGNOUX exprime sa crainte, concernant les congés de maladie ordinaire, de voir les demandes d'aide augmenter en raison du passage de 100% à 90% de leur indemnisation. Aussi, un plus grand nombre de collègues ne risque-il pas de ~~vous~~ solliciter le service social en faveur des personnels ?

Mme AURIAT suggère de revoir le partenariat avec MGEN, notamment pour les dossiers de secours. Elle indique la volonté du service d'essayer de négocier avec MGEN puisque celle-ci sera la mutuelle de l'EN. En outre, les collègues AESH et AED peuvent avoir des aides des Conseils départementaux car ils ne dépassent pas les plafonds. C'est pour les collègues aux salaires dépassant les plafonds d'aide que la question se pose.

Mme BARBARIN-TESSIER souhaite savoir ce qui est compris dans « les autres difficultés métiers », p. 9.

Mme AURIAT répond qu'en termes de prévention, il faut identifier les difficultés métiers, comme par exemple les violences, internes et externes qui sont des faits établis ; l'épuisement professionnel pour lequel il serait nécessaire de connaître les personnes qui ont déjà été vues avant. Cela permettrait de voir si l'accompagnement du service social a pu aider le personnel et en quoi, ce qui peut déboucher sur comment améliorer notre accompagnement y compris en élargissant avec les autres services.

Mme AUBRY pose la question des aidants et accompagnants familiaux, p. 12. Est-ce qu'on constate une augmentation des difficultés de ces personnels ? Et dans quelles mesures le service social peut les accompagner ?

Mme AURIAT explique que l'accompagnement du personnel passe par un accompagnement à les aider à jongler entre vie personnelle et vie professionnelle alors qu'on les oriente trop souvent vers les congés maladie ordinaires et vers les médecins mais quel autre choix ? La seule interface entre vie personnelle et vie professionnelle reste les AS.

Mme BEYNET indique que la possibilité de reconnaître le statut de l'aidant dans les lignes de gestion académiques avait été évoquée. Mais les collectivités territoriales compétentes ne l'ont pas établi car aucun texte n'existait sur les statuts des aidants. On voulait valoriser ces personnels mais on a dû faire marche arrière car on ne pouvait pas garantir que les collègues seraient traités de la même façon dans les départements. Pour ce dossier, elle affirme, malgré ces difficultés, la volonté du rectorat d'avancer auprès des conseils départementaux.

Mme AURIAT constate qu'il y a de plus en plus de demande de mutations pour devenir aidants.

Mme AUBRY suggère la possibilité de faire valider un statut d'aidant sur motif médical. Ce pourrait être une bonification dans le cadre d'un conseil pour situation d'aidant, en sachant que cette situation devient de plus en plus fréquente.

Mme MARCHE demande le nombre de personnes qui ont sollicité les services ou le nombre d'entretiens accordés (p. 6) ?

Mme AURIAT explique que pour le nombre d'entretiens, le logiciel ne le permet pas en raison du RGPD. On arrive à avoir le nombre de personnes vues et le nombre de suivi par personne. Il faudrait un logiciel national.

Mme MARCHE constate p. 11, qu'il y a le même nombre de signalements Stopdiscri dans les 3 départements. Comment l'expliquer ?

Mme BEYNET n'a pas les éléments dans l'immédiat mais le bilan Stopdicri pourra sans doute en fournir.

Mme LAJAUMONT demande ce qu'il serait nécessaire d'anticiper pour assurer le suivi dans la mesure où Stopdiscri est amené à être de plus en plus connu. Elle s'interroge sur une éventuelle complexité à gérer ce dispositif.

Mme AURIAT précise que pour Stopdiscrì, il n'y pas que service social qui soit mobilisé, mais qu'il y a aussi les CRHP désignées en qualité d'écouterantes. Elle indique que chaque entretien dure entre 1h30 et 2h30 et que, de plus, il y a le temps de la préparation des rapports qui comprend la rédaction plus ses renvois au collègue qui peut le modifier. Elle répond qu'en effet, si les signalements augmentent, il faudra voir comment les absorber.

Mme BEYNET explique que Stopdiscrì est un canal de signalement parmi d'autres au niveau académique. Ensuite il reste la prise en charge par les acteurs RH. A partir du moment où la publicité augmente, les signalements augmenteront même si tous ne relèveront pas du périmètre Stopdiscrì.

Mme AURIAT précise qu'au départ, il était décidé que les collègues recevraient systématiquement les personnels, même si le signalement ne relevait pas du dispositif car il serait arrivé d'une façon ou une autre jusqu'aux services.

Mme LAJAUMONT indique que le travail de M. ROUSSY a été important pour bien identifier les différents canaux.

Mme AURIAT explique que même lorsqu'un signalement ne relève pas du périmètre du dispositif, il est traité et le personnel est reçu pour un entretien de 1h30 à 2h30.

Mme AGNOUX souligne que parfois pour des situations de conflit, les collègues faisaient une fiche SST. Désormais, ils seront plus orientés vers Stopdiscrì.

Mme POINGT se dit interpellée par le pourcentage de femmes saisissant ce dispositif. Elle suggère que des solutions collectives soient apportées plutôt que des solutions individuelles. Elle interroge sur ce que l'on peut faire pour soulager les femmes qui s'occupent des questions administratives et financières des ménages.

Mme MARCHE constate que le métier d'enseignant est très féminisé.

Mme AURIAT répond que de plus en plus d'hommes sollicitent les directeurs et chefs d'EPL qui les orientent vers le service social en faveur des personnels, qu'en général, ils acceptent l'aide, mais qu'ils ne viennent peut-être pas d'eux-mêmes.

Mme MARCHE indique que leur demande de revalorisation salariale est justifiée au vu de l'augmentation des sollicitations pour problèmes financiers. Elle juge alarmante l'amputation des enveloppes ministérielles prévues pour les aides sociales car il était déjà difficile de répondre aux problèmes. Elle dénonce le fait que les métiers de l'Education nationale se précarisent.

Mme AUBRY souligne également les frais engagés aussi en raison d'affectations éloignées (deuxième logement, déplacements...), ce qui finit par pénaliser la situation financière.

Mme POINGT souligne que c'est un problème déjà relevé pour les contractuels alternants.

M. MATHIOT dit que cette situation concerne aussi les administratifs.

Mme BEYNET précise que la préparation de rentrée est complexe et se met en place tout au long de l'année avec plusieurs étapes présentes en instance. A côté des affectations, il faut aussi prendre en compte les mobilités et les lauréats concours à travers l'implantation des « berceaux stagiaires ». Il faut gérer la masse de collègues aussi bien que l'individualisation des situations et le respect des cadres réglementaires. L'Inspection générale engage une réflexion sur l'organisation des mouvements en début d'année car l'attractivité des métiers passe aussi par là et un rapport sera remis au DGRH.

Mme AUBRY estime que personne n'y gagne quand les collègues finissent en arrêt maladie ou par démissionner. Il est plutôt indispensable d'anticiper ces situations.

Mme BEYNET indique que les lignes directrices de gestion essaient de prendre en compte ces éléments et que l'Académie s'attache vraiment à être dans l'examen individuel des situations. Aussi, elle espère que cette réflexion pourra contribuer à améliorer ces situations.

M. MATHIOT note qu'un personnel de Limoges peut être nommé à mi-temps en Haute-Corrèze, ce qui est réellement difficile.

Mme BRULATOUT note à son tour qu'à côté des enseignants, il faut aussi parler des administratifs. En effet, nous ne sommes que deux à les représenter et comment les défendre ?

Mme BEYNET répond qu'il ne doit pas y avoir de clivage ou d'opposition. Les postes administratifs sont plus restreints et l'Académie mène une démarche active en leur direction.

Mme MARCHE constate p. 13 que les modalités d'entretien s'effectuent par téléphone ou par visioconférence.

Mme AURIAT explique qu'en effet de plus en plus d'entretiens se font par téléphone et par visioconférence car cela permet l'accompagnement administratif et facilite d'accélérer les choses. Elle ajoute que parfois, à la suite d'un entretien, des éléments complémentaires sont nécessaires et que ce n'est pas un frein à l'accompagnement.

Mme BEYNET propose de passer à la présentation du nouveau plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

4. Nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2025-2027 : grands axes, calendrier, bilan

Mme BEYNET indique que le plan d'action national a été publié le 08 mars 2025. Un GT a déjà été conduit depuis pour décliner le plan académique.

Mme POUSSIN présente un diaporama :

- S'agissant du calendrier prévisionnel des GT académiques que Mme POUSSIN présente à la réunion, elle précise que six mois ont été nécessaires pour décliner le plan national en un plan académique puis des plans départementaux
- Sept axes de travail ont été retenus :
 - Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celles de l'encadrement et de l'encadrement supérieur
 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
 - Agir pour la santé des femmes au travail
 - Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle
- Mme POUSSIN propose un bilan synthétique des actions du plan EPFP 2024-2025 :
 - Sensibilisation / formation avec quatre types d'actions sur la « prévention des VDHAS »
 - Communication
 - Animation des journées thématiques
 - Dispositif Stopdiscr

Mme MARCHE souhaite savoir où en est le RSU qui est en cours de réalisation depuis l'année dernière car il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données. Elle demande si l'on peut faire un nouveau plan sans nouvelles données.

Mme BEYNET explique que le RSU 2022, déjà diffusé, peut servir de base, tandis que le RSU 2023 sera bientôt présenté. Elle affirme la volonté de l'académie de l'enrichir.

Mme MARCHE demande s'il y aura un GT RSU.

Mme BEYNET répond par l'affirmative.

Mme MARCHE demande si l'EAFC travaille avec l'INSPE ou des formations particulières en formation initiale.

Mme POUSSIN répond que les formations initiales ne sont pas la priorité puisque les personnels d'encadrement sont la cible pour l'instant. Quant à l'INSPE, il s'agit en formation initiale de travailler en transversalité dans les différents enseignements.

Mme BEYNET précise qu'il n'y a pas un nombre d'heures dédié mais qu'il y a bien des formations sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. Elle demande que la maquette sur les FI soit transmise sur cette question.

Mme MARCHE indique que la communication passe dans la Lettre hebdo et la Minute RH, mais qu'en Creuse, il n'y a rien sur ce sujet ni sur Stopdiscri dans l'intranet.

Mme BEYNET demande si cela a été signalé en FS D.

Mme MARCHE répond que cela n'a pas été encore fait, puisqu'elle a lieu le 15 avril.

Mme BEYNET invite à le signaler.

M. GAUTRET interroge sur l'avancement du ministère sur la Charte des temps qu'il voulait publier.

Mme POUSSIN indique que c'est dans l'axe 3, que ce sera une des actions à travailler en académique une fois cette charte passée dans les instances nationales.

M. GAUTRET regrette le manque de suivi du ministère sur ces questions et souhaite que le ministère tienne ses engagements en termes de calendriers. Il interroge également sur le congé parental, notamment sur la mise en place des entretiens systématiques avant et après la parentalité.

Mme POUSSIN répond que peu d'indicateurs sont présentés et que chaque académie est libre d'élaborer ses propres indicateurs.

Mme LAJAUMONT demande si les supports des formations organisées par le ministère sur ces questions à l'occasion du 1^{er} plan national peuvent être transmis aux personnels en charge de ces dossiers, en particulier aux personnels absents à ces formations.

Mme BEYNET dit avoir récupéré les supports de formation du ministère que l'on peut partager sans difficulté. Elle indique que Mme POUSSIN pourra les relayer aux référentes.

Mme LAJAUMONT invite l'administration à ne pas se limiter aux référentes pour cette diffusion.

Elle Mme BEYNET invite à passer aux questions diverses.

5. Questions diverses

1. Effectifs ULIS 1^{er} degré et présence d'AESH Co

« Nous avons eu connaissance d'ULIS 1er degré dont l'effectif était supérieur à la réglementation et ne disposant pas d'AESH Co. Nous souhaitons donc que soit communiqué à la FS Académique un bilan chiffré des effectifs par ULIS école avec la présence ou non d'AESH Co. »

Mme BEYNET répond à la première question diverse que les données en possession des services pourront être partagées et que ce qui concerne le premier degré pourra l'être au niveau de la FS D.

Mme MARCHE demande si on peut avoir un bilan au niveau départemental et au niveau académique.

Mme BEYNET répond que cela est possible mais qu'il n'y a pas de système d'information académique qui permettent de travailler sur ces éléments.

2. Publicité des coordonnées des référentes VDHA

« Sur les sites des DSDEN, il n'est pas possible de trouver les coordonnées des référentes VSS départementales. »

Mme MARCHE demande si les informations sur l'égalité professionnelle se trouvent sur le site de la DSDEN ou sur l'intranet.

Mme AGNOUX précise que les référentes VDHA départementales sont différentes des référentes égalité professionnelle. Ces dernières sont sur les sites des DSDEN mais pas les référentes VDHA.

Mme COUDERT indique qu'elle a demandé à la DSDEN d'alimenter régulièrement les rubriques relatives à l'égalité professionnelle et aux VDHA.

Mme MARCHE dit n'avoir trouvé aucune référence faite à l'égalité professionnelle et aux VDHA sur l'intranet.

3. Nombre de démissions et de renouvellements des stagiaires PES et PESA

« Stagiaires 1er degré : nous souhaitons être destinataires du nombre de démissions et de renouvellements des stagiaires (distinguant PES et PESA) depuis la rentrée 2021 par genre et par département. »

Mme MARCHE demande s'il est possible d'avoir une compilation des données mises à jour.

Mme AUBRY les souhaite également pour le 2nd degré.

Mme BEYNET précise que ces informations sont dans le RSU.

4. Indicateurs fournis et traitement des fiches SST en FS A et en FS D

« Les indicateurs utilisés dans les documents académiques ne sont pas toujours fournis en FS départementale (exemple du dernier bilan sur les faits établissements). De même, la procédure de traitement des fiches SST lors des GT est différente entre les départements (notamment le 19) et l'Académie. Nous demandons une communication en direction des DSDEN afin que les DSDEN fournissent les mêmes indicateurs que ceux fournis à la FSA et associent les OS au traitement des fiches SST. »

M. ROUSSY apporte des précisions sur les GT signalements. Au niveau départemental, le travail se fait sur les fiches SST tandis qu'en académique, il a été choisi de travailler sur l'analyse de l'ensemble des signalements.

Mme COUDERT ajoute qu'il n'y a pas d'analyse individuelle de chaque fiche SST mais que l'idée est d'élargir le champ d'analyse pour agir globalement.

Mme BEYNET précise qu'il ne s'agit pas, dans les GT, de traiter d'une situation individuelle donnée mais de dégager des thématiques ou problématiques pour en tirer des actions d'amélioration.

M. ROUSSY indique que si les représentants du personnel sont volontaires pour passer du GT fiches SST au GT signalement, les DSDEN seront d'accord.

Mme MARCHE dit que l'un n'empêche pas l'autre : traitement individuel et analyse globale.

Mme BEYNET précise qu'il s'agit dans les GT de traiter de tous les dispositifs : signalements fiches SST, Stopdiscr....

M. VANDERLICK interroge la pertinence de discuter en FS A de ce qui relève des FS D.

Mme BEYNET indique qu'il est possible de suggérer une harmonisation des méthodes de la FS D avec celles des DSDEN.

Mme MARCHE ajoute que les DSDEN ne transmettent pas les données au niveau de la FS D. Elle souligne que les trois départements gèrent les situations différemment et affirme qu'il serait souhaitable d'harmoniser les organisations entre DSDEN.

Mme BEYNET indique que ces questions concernent les FS D et qu'elles seront transmises lors de la prochaine réunion avec les SG des DSDEN. Elle procède à la conclusion de la séance à 17h02. Elle remercie vivement tous les membres de l'instance pour ces échanges riches et constructifs.

La secrétaire de la FS du CSA académique

La secrétaire générale adjointe, directrice
des relations et des ressources humaines,
académie de Limoges

Mme Laetitia AGNOUX

Mme Valérie BEYNET

ANNEXE 1



Madame la Rectrice,

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

Notre instance se réunit aujourd'hui un mois jour pour jour après l'entrée en vigueur de la diminution de l'indemnisation des arrêts maladie, limitant le maintien de salaire à 90 %. Présentée comme une réponse à un supposé "absentéisme" des agent-es, cette mesure est à la fois insultante et révélatrice d'une méconnaissance profonde des réalités de travail, des risques professionnels et de la pénibilité inhérente à nos métiers. Ces choix gouvernementaux iniques représentent une atteinte directe aux conditions de vie des personnels, les exposant à une fragilité économique accrue et à des risques sanitaires majeurs pour la communauté de travail. Pour la FSU, cette décision va à l'encontre des obligations légales et réglementaires en matière de santé au travail. Elle en demande le retrait immédiat.

Nos différentes formations spécialisées, qu'elles soient académique ou départementales, observent de manière récurrente via leurs visites ou les fiches SST reçues, la dégradation des conditions de travail des personnels sous l'effet du vieillissement du bâti scolaire. Nous pensons au gymnase d'un lycée limougeaud dont l'accès est rendu impossible suite à une chute de luminaires, empêchant littéralement une équipe enseignante de travailler et pénalisant ainsi des élèves qui seront insuffisamment préparés aux examens. Nous pensons à ces lycées dont les fenêtres tombent ou menacent de tomber. Nous pensons à ces établissements mal isolés dans lesquels le dérèglement climatique aggrave les ambiances thermiques. Nous pensons aux infrastructures mal ventilées qui favorisent la propagation des maladies. Nous pensons enfin à l'amiante, ce tueur silencieux présent dans plus de 75 % des établissements scolaires. La FSU enjoint le ministère de l'Éducation nationale à agir pour la santé des personnels et des usagers en lançant un plan de réhabilitation national du bâti scolaire et public, via des subventions pérennes de l'État.

Autre constat de notre instance : des tensions de plus en plus grandes se font jour dans les relations avec les parents d'élèves. Des messages intempestifs et agressifs à toute heure via les logiciels de vie scolaire, des menaces directes à la sortie de l'école, lors de rencontres parents-professeurs, des intrusions dans les établissements scolaires sont devenus le quotidien trop banal des agent-es. De fait, les faits établissements de gravité 2 ou 3 se multiplient. Face à ces agressions, il est essentiel que l'administration joue pleinement son rôle de protection des personnels et mette en place des mesures concrètes pour assurer leur sécurité.

Par ailleurs, les programmes se mettent en place à marche forcée dans les académies, malgré leur rejet massif par le CSE et une forte opposition sur le terrain. Imposer des formations et des pratiques aux personnels n'est pas un signe de confiance. Si la FSU est favorable à la suppression des classes de 2ndes prépa-lycées, elle condamne fermement le projet de "parcours de renforcement" destiné aux élèves de bac pro sans DNB, faute de moyens dédiés suffisants dans les DGH. Cette mesure risque de dégrader encore un peu plus les conditions d'enseignement dans les lycées professionnels en supprimant des heures de dédoublement essentielles. De plus, la réforme de la terminale bac pro réduit singulièrement le volume horaire de formation au profit d'un contenu fourre-tout, imposant des recommandations hors-sols aux

enseignant·es. Ces dernier·es sont excédé·es par ces méthodes qui contribuent, réforme après réforme, à accroître le mal-être de la profession. Vouloir améliorer les conditions de travail, c'est d'abord faire des professionnels de véritables acteurs et actrices et non de simples exécutant·es. La FSU rappelle l'importance du respect des statuts et de la liberté pédagogique des professeur·es.

Dans ces conditions, comment redonner de l'attractivité aux métiers de l'Education nationale ? À deux semaines du début des épreuves, le ministère a révélé le nombre de postes pour le concours de professeur·es des écoles et leur répartition par département. Bien que le nombre d'inscrit·es augmente légèrement (+1,8 %), l'attractivité du métier reste en berne. Rappelons que notre académie a connu une baisse de près de 50 % des inscriptions entre 2022 et 2024 ! Dans ce contexte, la ministre Élisabeth Borne a confirmé la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignant·es pour les recrutements de 2026, en décalant les délais initialement annoncés. Cette précipitation, assortie de concertations trop brèves, ne permettra pas un dialogue social de qualité. Ce calendrier intenable ne respecte pas les enjeux d'une réforme d'ampleur alors que des changements sont attendus et nécessaires pour améliorer les conditions de formation des stagiaires. Ces dernier·es sont encore trop souvent utilisé·es comme moyen d'enseignement. Cette situation a non seulement des conséquences délétères sur leur formation mais aussi sur leurs conditions de travail. Les témoignages recueillis dans les écoles et les établissements du second degré abondent en ce sens et soulignent une entrée dans la profession trop stressante et épuisante, marquée par une surcharge de travail et des responsabilités de classe trop lourdes. La nouvelle réforme de la formation initiale se doit donc d'améliorer les conditions d'entrée dans le métier des enseignant·es aussi bien que les conditions de travail des formatrices et formateurs. La FSU sera force de proposition en la matière.

Enfin, si nous pouvons accueillir favorablement l'arrivée du Nouveau Plan National égalité professionnelle (PNA), certains points appellent cependant à une vigilance particulière. Concernant le bilan du précédent plan, il est indispensable de pouvoir prendre connaissance des derniers bilans et données sexuées issues de la BDS (Base de Données Sociales), avec des indicateurs spécifiques, pour définir les objectifs du nouveau plan et ainsi répondre aux actions prévues pour chaque axe. Nous renouvelons de la même manière la demande d'un bilan conséquent, c'est-à-dire qualitatif et quantitatif du dispositif Stop Discri. Le plan dévoile un nouvel axe 6 dédié à la Santé des Femmes. Cet axe semble majeur pour notre instance : établir un diagnostic de la santé des femmes est un préalable nécessaire afin de pouvoir ensuite intervenir sur l'amélioration de leurs conditions de travail (temps partiel, surcharge mentale, mobilité contrainte). Dernier point d'importance, la formation de tous les personnels, véritable « fil rouge » qui émaille le plan national est cruciale pour atteindre une réelle égalité professionnelle. En conséquence, nous demandons la mise en place d'un calendrier académique permettant de répondre aux exigences de formation énoncées dans le PNA.

ANNEXE 2



Déclaration de la FNEC FP-FO

FS SST du CSA académique

du 1er avril 2025

Académie de LIMOGES

La FNEC FP-FO s'inquiète de la dégradation généralisée des conditions de travail de tous les collègues dans l'académie.

Nous nous insurgeons contre la prise en charge à 90 % du salaire de tous les fonctionnaires en arrêt maladie. Nous ne comprenons pas ce qui justifie une telle injustice. Les personnels précaires seront plongés dans la misère. Une AESH en arrêt maladie pendant 5 jours perdrait plus de 10% de son salaire brut alors qu'elle est déjà en dessous du seuil de pauvreté et les autres personnels, déjà si mal payés sont précarisés à leur tour. Les fonctionnaires sont « punis » d'être malades ! Est-ce vraiment le bon moment pour afficher tant de mépris et de violence avec une mesure si injuste ?

Le recrutement de nouveaux enseignants n'a jamais été si difficile, les parents se retournent désormais contre l'institution qui n'est pas en mesure d'assurer les heures de cours des enfants. De nombreux collègues nous sollicitent.

Nous constatons que des chefs d'établissement font régner un climat de peur et de menaces. Nous vous interpellons aujourd'hui au sujet des établissements où les arrêts de travail se démultiplient, nuisant à la continuité du Service Public.

Autre indice parlant, certains établissements se dépeuplent de leurs enseignants titulaires qui demandent en nombre leurs mutations. Que répondre à une collègue en larmes qui déclare qu'elle a attendu des années pour obtenir le poste sur lequel elle est enfin arrivée, mais que la manière dictatoriale de se comporter de sa hiérarchie la pousse à la mutation, préférant même un poste à complément de service plutôt que de rester une année de plus là où elle voulait finir sa carrière ? Nous vous demandons de protéger nos collègues malmenés, ce n'est pas normal que ce soit eux qui quittent l'établissement en nombre quand une ou deux personnes font autant de dégâts.

Nous solliciterons une audience pour faire valoir les droits de ces collègues à travailler dans des conditions respectueuses et décentes.

Que dire également aux collègues révoltés par la suppression du jour au lendemain du Pass culture ?

Ce sont les collègues qui s'investissent sans compter pour leurs élèves, les projets culturels relèvent bien souvent pour eux du bénévolat. Autant d'investissements pour se voir annoncer du jour au lendemain que leur projet ne verra pas le jour... cela met en péril tout un pan de leur travail. C'est inacceptable. Et l'incertitude qui plane encore quant à l'avenir de ce dispositif maintient une situation qui fragilise non seulement les collègues mais aussi l'ensemble des structures culturelles.

L'enseignement et la culture sont pourtant les meilleurs moyens de lutter contre toute forme de totalitarisme.

Nous rappelons également ici notre attention particulière à l'inclusion telle qu'elle est mise en œuvre en affirmant une nouvelle fois que la FNEC FP-FO s'oppose à toute inclusion systématique et forcée.



Déclaration de la FNEC FP-FO

FS SST du CSA académique

du 1er avril 2025

Académie de LIMOGES

Pour les AESH, le temps incomplet et les salaires de misère sont toujours imposés.

Nous souhaitons également à nouveau alerter sur la situation des personnels administratifs. Nous avons fait suivre des fiches SST de Secrétaires généraux croulant sous la masse de travail et contraints à utiliser des applications inadaptées et pour lesquelles ils n'ont pas été formés correctement.

Certaines fiches ont été considérées comme traitées sans faire aucun retour aux agents concernés concernant leur sollicitation. Nous vous demandons de leur apporter des réponses à la hauteur de leur mal être grandissant.

Nous nous inquiétons notamment de la suppression d'une rencontre de personnels administratifs organisée à l'échelle du bassin Sud Corrèze sous des prétextes discutables, empêchant de réunir les collègues alors que le Rectorat pouvait apporter des réponses à leurs difficultés.

Enfin, notre dernière inquiétude concerne le radon.

Nous avons en effet constaté un affichage dans des EPLE des taux de RADON bien au-dessus des normes acceptables (certaines mesures indiquent plus de deux fois supérieures) selon le Code du Travail.

Nous vous avons saisi le 31 03 2025 en effectuant une alerte et nous réitérons nos demandes

- qu'un système régulier de détection des taux de radon soit mis en place afin de rassurer les personnels.
- qu'un système d'aération mécanique soit installé dans les plus brefs délais afin que l'aération des salles soit effective au plus vite
- que tous les défauts d'étanchéité soient colmatés
- qu'un plan de suivi médical soit déployé afin de prévenir tous les risques médicaux et psycho-sociaux en lien avec cette exposition quotidienne, physique et psychologique et que tous les suivis ultérieurs soient bien pris en charge par leur hiérarchie.
- qu'un affichage officiel soit effectué dans ces établissements afin que nous puissions nous tenir informés facilement lors des visites Santé et Sécurité au Travail de notre organisation syndicale.

Je vous remercie de votre écoute.