

Procès-verbal de la réunion du 04 juillet 2025
Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail
du CSA académique

Ordre du jour :

- 1. Approbation du procès-verbal de la FS A du 11/02/2025**
- 2. Approbation du procès-verbal de la FS A du 01/04/2025**
- 3. Approbation du procès-verbal de la FS A du 10/04/2025**
- 4. Vote de la délégation pour la visite inversée Opale**
- 5. Information sur le déroulement de l'enquête d'accident par la délégation**
- 6. Rapport d'activité de la Division des Pensions et Prestations Sociales**
- 7. Rapport d'activité du Service Médico-Social Infirmier**
- 8. Rapport d'activité des Conseillers Ressources Humaines de Proximité**
- 9. Bilan du dispositif académique de recueil des signalements Stopdiscri**
- 10. Bilan du Programme Annuel de Prévention**
- 11. Questions diverses**

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- Mme Fabienne TAJAN, Secrétaire générale de l'académie de Limoges
- Mme Valérie BEYNET, Secrétaire générale adjointe, directrice des relations et ressources humaines, académie de Limoges

Assistent à la réunion :

- Mme Christel REIGNIEZ, 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
- M. Nicolas LECLERC, Inspecteur santé et sécurité au travail, académie de Limoges
- M. Vincent LEONIE, Conseiller Académique RH de Proximité, rectorat de Limoges
- M. Frédéric ROUSSY, Conseiller de prévention académique, rectorat de Limoges
- Mme Dalida JANKOWIAK, Assistante pôle santé et sécurité au travail, rectorat de Limoges

Représentants du personnel :

Titulaires :

- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- M. Pierre GAUTRET (UNSA)
- Mme Carine BRULATOUT (UNSA)
- Mme Delphine POINGT (SGEN CFDT)

Suppléants :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU), remplace la titulaire Mme Jade BOUCHARD
- M. Didier BARROS (FSU), remplace la titulaire Céline DROAL
- Mme Marianne ROUCHON (FSU), remplace la titulaire Mme Solen MARCHE
- Mme Maud DUVEUF (UNSA)
- Mme Isabelle AUBRY (FO FNEC FP)

Excusés :

- M. Laurent MATHIOT (FO FNEC FP)
- M. David GIPOULOU (FSU)

Mme Tajan ouvre la séance à 9h 09 et remercie les personnes présentes à la réunion. Elle donne la parole aux représentants du personnel pour d'éventuelles déclarations.

Mme Agnoux donne lecture de la déclaration liminaire au titre de la FSU. (Annexe 1).

Mme Tajan remercie Mme Agnoux et donne la parole à M. Gautret pour lecture de la déclaration liminaire au titre de l'UNSA (Annexe 2).

M. Gautret précise avant de lire la déclaration que l'UNSA rend hommage à Cécile Kohler – collègue FO – détenue et condamnée en Iran et lui apporte tout son soutien. Puis M. Gautret donne lecture de sa déclaration.

Mme Tajan remercie M. Gautret et souhaite répondre sur plusieurs points abordés dans les déclarations liminaires.

- L'académie s'est associée à l'hommage rendu à Mélanie Grapinet, l'assistante d'éducation de Nogent, en respectant une minute de silence en sa mémoire.
- Mme Tajan précise qu'une enquête de police est en cours s'agissant du suicide d'un personnel administratif dans son logement de fonction. Pour le moment, le rectorat ne dispose pas d'éléments mais la FS A sera informée s'il y a de nouveaux éléments. L'hypothèse d'un lien avec le travail n'est à l'heure actuelle pas totalement exclue.
- S'agissant de l'épisode de canicule, évoqué au CSA RANA, des aménagements ont été mis en place, notamment pour la tenue des examens ou des corrections, en particulier la question de leur déroulement exclusivement le matin s'est posée. Les épreuves de spécialités se sont tenues certes l'après-midi, du fait d'une organisation commune avec les académies d'outre-mer.
- Mme Tajan répond sur le courrier envoyé par l'UNSA à la rectrice. Le traitement du bâti scolaire doit se faire avec les autres services de l'Etat et les collectivités territoriales. L'académie de Limoges apportera une réponse avec les deux autres académies.
- Les autres sujets pourront être abordés avec l'ordre du jour et les différents documents joints.
- Mme Tajan souhaite préciser à Mme Agnoux que la réforme de la rémunération des CMO de 100% à 90% pendant les trois premiers mois d'arrêt à partir du 1^{er} mars a été reportée au mois d'octobre pour sa mise en application en paye. Il n'y aura donc pas de répercussion sur la paie de juillet mais d'octobre.

Mme Tajan propose de passer au premier point de l'ordre du jour.

1. Approbation du procès-verbal du 11 février 2025

Le procès-verbal du 11 février 2025 est présenté au vote des membres. Il est approuvé à l'unanimité.
Mme Tajan propose d'aborder le point suivant.

2. Approbation du procès-verbal de la FS A du 01/04/2025

Le vote du procès-verbal de la FS A du 1^{er} avril 2025 a été reporté.

3. Approbation du procès-verbal de la FS A du 10/04/2025

L'approbation du procès-verbal du 10 avril est présentée au vote. Il est approuvé à l'unanimité.

4. Vote de la délégation pour la visite inversée Opale

M. Roussy précise que la délégation dont les noms avaient été proposés pour la visite Opale doit être présentée au vote pour approbation.

Les membres FS A de la délégation sont :

- Mme Agnoux,
- Mme Brulatout
- Mme Droal
- M. Janicot
- M. Mathiot
- M. Gipoulou

Mme Tajan soumet au vote des membres la composition de la délégation. Celle est approuvée à l'unanimité et constituée.

Mme Tajan indique que les membres de la délégation au titre de l'administration et des acteurs opérationnels seront : Mme Beynet, Mme Storz, M. Lemasson & M. Roussy.

Mme Tajan propose d'aborder le point 5.

5. Information sur le déroulement de l'enquête d'accident par la délégation

M. Roussy indique que l'enquête est terminée et le rapport finalisé. Il sera présenté à la prochaine réunion de la FSA. Il rappelle la méthodologie de l'enquête qui a été retenue. La délégation était constituée de 8 membres, soit 4 représentants des personnels et 4 représentants de l'administration. Un courrier explicatif de la démarche a été adressé aux personnels. Le 4 juin, des entretiens ont eu lieu avec certains agents identifiés ainsi qu'avec les personnes qui souhaitaient être entendues. Vingt et une personnes ont été entendues et six réunions ont eu lieu pour construire un arbre des causes qui est une méthode utilisée dans le domaine de l'accidentologie du travail. L'aboutissement de ce travail est d'une grande qualité, la collaboration des participants et participantes fut fructueuse car beaucoup d'informations ont pu être rassemblées, ce qui a permis un résultat très complet et pointu.

Mme Agnoux indique que les représentants et représentantes des personnels ont expérimenté la méthode de l'arbre des causes, un outil pratique et exhaustif. Cependant, elle souhaite rappeler que l'enquête n'a pas vocation à trouver des responsabilités. Elle demande qu'une vigilance particulière soit portée sur cet établissement en raison de la situation dégradée que la délégation a identifiée.

Mme Tajan ajoute que la situation de cet établissement est en effet complexe car elle concerne plusieurs équipes et des métiers différents. Il est nécessaire de prendre en compte beaucoup d'éléments. Aussi, M. l'IA-DASEN demeure très vigilant.

M. Roussy précise qu'une 7^{ème} réunion aura lieu pour préparer la communication auprès de l'établissement. Il ajoute qu'un retour, envisageable en septembre, sera communiqué à tous les agents.

M. Gautret indique que cette communication nécessitera une grande vigilance.

6. Rapport d'activité de la Division des Pensions et Prestations Sociales

Mme Tajan donne la parole aux membres souhaitant intervenir sur ce thème. Face à l'absence de questions, Mme Tajan propose de passer au point 7.

7. Rapport d'activité du Service Médico-Social Infirmier

Le Dr. Reigniez présente le bilan et souligne qu'il est le plus complet possible. Il se décompose en enseignants du 1^{er} degré, enseignants du 2nd degré et personnels non enseignants. Elle présente le service de médecine de prévention qui a connu une refonte depuis 2023. Mme Haudebault, infirmière de santé au travail, est arrivée au service de médecine de prévention en mai 2024. Ce service s'est renforcé avec la nomination du Dr. Fauvet au 1^{er} juin 2024. Mme Faure, secrétaire, a été recrutée au 1^{er} septembre 2023. Ces nominations ont permis de repenser l'organisation du service et les missions. Le Dr. Fauvet et Mme Haudebault prennent en charge la Corrèze et la Creuse et le Dr. Reigniez, la Haute-Vienne. Le poste d'infirmière de santé au travail étant une création de poste, ses missions ont dû être entièrement définies.

Le Dr. Reigniez constate que cette stabilité et consolidation du service est assez confortable pour mener leurs missions. Ainsi, l'équipe a mis en place un outil sur Excel permettant la collecte des données. Ce rapport s'est ainsi enrichi de cette avancée même s'il n'est pas exhaustif.

Mme Auriat précise que Mme Isabelle Faure, outre le secrétariat médical, gère celui de deux conseillères techniques, à savoir, elle-même et Mme Elisabeth Devaine. En outre, l'absence de Mme Tomko, psychologue du travail, induit une charge de travail supplémentaire pour les médecins.

Mme Haudebault indique qu'elle gère son propre secrétariat.

Depuis 2024, le service de médecine de prévention collabore avec les académies de Poitiers et Bordeaux afin d'améliorer le travail administratif.

Le rapport s'articule autour de quatre axes :

- Les visites médicales (613) en 2024
- Les aménagements de poste
- Les demandes de bonification pour handicap
- Le maintien dans l'emploi – postes adaptés, allègements de service, occupations à but thérapeutique.

Pour les visites médicales, les pourcentages représentant la répartition Homme/Femme sont stables. En revanche, le nombre des personnes suivies en 2^{ème}, 3^{ème}, et 4^{ème} visite est en augmentation. S'agissant du deuxième axe, le Dr. Reigniez précise que les aménagements de poste concernent le matériel, l'ergonomie ou encore l'aménagement du temps de travail mais ne recouvrent pas les temps partiels thérapeutiques.

Elle constate que les demandes de bonification sont stables mais que de plus en plus de ces demandes ciblent un lieu précis d'affectation. Elle rappelle que l'on ne peut pas bonifier sur un établissement. Les motifs de refus sont toujours portés à la connaissance du demandeur.

Pour le quatrième axe, le Dr. Reigniez relève que le chiffre des demandes accordées a augmenté et celui des demandes d'allègement de service reste stable en 2023/2024. Mais le chiffre pour le maintien dans l'emploi des ATSS est faible car il semble plus complexe de proposer un poste très différent pour le personnel administratif.

Le Dr. Reigniez passe au point sur les visites de l'infirmière de santé au travail. Elles concernent la période de septembre à décembre 2024 pour des agents du rectorat. Les visites pour le 2nd degré sont en préparation. Elles débuteront en septembre.

Mme Haudebault précise qu'outre les objectifs des visites d'information et de prévention (VIP) figurant dans le bilan, elle a proposé différentes formations telles que les Premiers secours en Santé Mentale, des ateliers de sophrologie, entre autres, tout en gérant au quotidien des situations d'urgence.

Mme Tajan remercie l'équipe médicale et donne la parole à Mme Rouchon.

Mme Rouchon dit apprécier ces visites. Elle voit cependant une limite aux visites pour le 1^{er} degré : le problème du remplacement lorsqu'un professeur part en visite. Elle souhaite également savoir si les 87% de demandes de bonifications pour handicap accordés ne portent que sur les nouvelles demandes.

Le Dr. Reigniez répond qu'en effet, ils portent sur les nouvelles demandes puisque chaque année il y a une nouvelle campagne de bonification.

Mme Rouchon demande si pour les aménagements de postes, c'est le nombre d'autorisation qui a augmenté ou bien c'est le quota qui a augmenté.

Le Dr. Reigniez explique qu'il y a l'aménagement du temps de travail et l'aménagement de poste. Pour l'allègement de service, il existe des quotas. Le pourcentage accordé est supérieur et il y a davantage de personnes, ce qui est rendu possible par le temps partiel thérapeutique. Ce dernier ne réduit pas le quota de l'allègement.

Mme Tajan précise que pour l'aménagement, il n'y a pas de quota ou contingent.

Mme Aubry souhaite savoir s'il y a une explication à cette amélioration.

Le Dr. Reigniez indique que par rapport à 2023, les situations médicales peuvent être encore instables ou les projets professionnels non encore aboutis, ou bien définis. Donc c'est une année d'attente.

Mme Lajaumont demande s'il y a une évolution qui a été constatée par exemple dans la souffrance au travail.

Le Dr. Reigniez explique que la souffrance au travail relève d'un ressenti sans qu'il y ait de chiffres, et ce ressenti est d'ordre plus psychologique. Mais la souffrance au travail existe.

M. Gautret remercie l'équipe médicale. Il souhaite connaître l'évolution de la question des quotas.

Le Dr. Reigniez souligne qu'il n'y a pas eu plus de refus grâce au temps partiel thérapeutique.

M. Vanderlick constate que des actions de prévention sont menées aujourd'hui là où par le passé, elles relevaient du soin.

M. Gautret indique que le SMSI fait son travail d'information mais les collègues n'ouvrent pas toujours leurs boîtes mails. Donc il propose de privilégier l'affichage.

Mme Tajan indique que la communication peut être améliorée et précise que la MGEN fera une campagne de communication par mail sur l'affiliation à la protection sociale complémentaire. Il est donc absolument nécessaire d'ouvrir le 1^{er} mail. Et sans réponse, l'affiliation sera d'office.

M. Vanderlick se prononce pour une multiplication des canaux de communication.

Mme Haudebault invite à communiquer autour du SMSI, de son existence, des rendez-vous qu'il propose, sur la formation en Premier secours en santé mentale qu'elle donne et qui s'adresse à l'ensemble des personnes.

M. Gautret regrette qu'il soit difficile de bénéficier du temps partiel thérapeutique.

Mme Beynet reprend le point 6 de l'ordre du jour pour indiquer qu'il y aura un plan Handicap en fin d'année 2025. Pour l'académie de Limoges, en date du 25 juin 2024, le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 5,36%, un taux plutôt satisfaisant au regard du taux ministériel de 6%. Il est possible d'atteindre ce taux par voie de recrutement et par voie de recensement des RQTH. Pour cela, il est nécessaire que les personnels concernés puissent se signaler. Cela passe par une campagne de communication à l'initiative du rectorat. Sur les 7 postes offerts dans l'académie, 5 ont été pourvus. Le maintien dans l'emploi est un axe très soutenu par les services académiques avec une hausse des crédits de 33 % pour les aménagements de poste, les aides humaines (13 ETP) et les PACD (14 ETP).

Mme Tajan demande s'il y a des questions ou des observations.

Aucune question.

On passe au point 8 de l'ordre du jour.

8. Rapport d'activité des Conseillers Ressources Humaines de Proximité

M. Léonie présente ce bilan. Il souligne que l'absence de CRHP académique est un point important. Les départements ont alors pris le relais. Il constate une légère baisse du nombre de contacts pris sans qu'il puisse donner d'explication. Les activités qui attirent le plus sont les stages d'immersion qui sont intéressants pour les mobilités professionnelles car les personnels peuvent appréhender la réalité d'un métier, secteur – public ou privé. M. Léonie constate qu'un travail est à mener sur les CRHP académiques dans leur rôle de conseil et d'accompagnement. Il précise que le Compte Personnel de Formation (CPF) est une mesure qui obtient un taux de satisfaction intéressant. Dans la catégorie des ruptures conventionnelles, les $\frac{3}{4}$ des demandes sont satisfaites.

M. Gautret constate une sur-représentation du 1^{er} et 2nd degrés dans la répartition des emplois.

M. Léonie explique que les enseignants sont souvent en quête de sens, à partir de 45 ans. Toutefois, c'est moins l'envie d'évoluer immédiatement que de se projeter sur les années à venir.

Mme Haudebault ajoute qu'elle invite les personnes qui sont dans l'interrogation, à rencontrer les CRPH pour récolter les informations et anticiper pour que le projet puisse mûrir.

Mme Rouchon indique qu'il n'est pas réellement possible d'écarter les conditions de travail qui sont de plus en plus difficiles et le manque de remplacement qui aggrave encore ces conditions de travail.

Mme Tajan précise que le remplacement est une priorité partagée, même s'il est plus difficile dans certaines disciplines professionnelles. Il n'y a pas de 100% de remplacement dans le 1^{er} degré mais l'académie veille à augmenter le vivier des remplaçants.

Mme Poingt regrette que tous les temps partiels ne soient pas accordés.

Mme Tajan indique que les temps partiels sont refusés dans les départements précisément en raison des nécessités de remplacement et de la volonté de disposer du vivier de remplaçants le plus nombreux possible.

Mme Lajaumont évoque le plan « Egalité professionnelle » en indiquant que le ministère porte une attention particulière sur le lien vie personnelle et vie professionnelle. Une même vigilance est nécessaire au niveau académique et les femmes sont demandeuses de cette attention.

M. Gautret souhaite avoir des précisions sur ce que regroupe « l'accompagnement des collectifs de travail ».

M. Léonie explique que cet accompagnement passe par un bilan des compétences collectives. C'est une priorité ministérielle pour les prochaines années.

Mme Beynet ajoute que le CRHP propose un parcours d'accompagnement mais cette mission doit être rendue plus visible auprès de différents publics, y compris le public enseignant, l'idée étant de se concentrer sur les rendez-vous individuels.

Mme Auriat précise que l'accompagnement collectif dans un établissement se fait avec un CRHP et le conseiller technique de service social en binôme.

Mme Tajan propose d'aborder le point suivant.

9. Bilan du dispositif académique de recueil des signalements Stopdiscr

En l'absence de Mme Poussin, Mme Beynet répond aux questions des membres en précisant qu'elle livre ici juste les données et qu'il ne s'agit pas de présenter sa propre vision. Mme Beynet indique qu'en 2024 il y a eu 27 saisines : 7 en Corrèze, 5 en Creuse et 15 en Haute-Vienne. 11 saisines étaient hors cadre et 5 anonymats n'ont pas été levés. 2 saisines ont été étudiées en 2025. 2 ont fait l'objet d'une enquête administrative. Elle note la demande de Mme Agnoux d'un bilan avec davantage d'analyses qualitatives. Elle ajoute que le dispositif Stopdiscr, lorsqu'il est sollicité, propose toujours un traitement RH, qu'il s'agisse de VDHAS ou pas.

Mme Auriat souligne que tous les cas sont examinés en commission.

M. Gautret exprime son étonnement quant à ce dispositif après les retours de collègues qui l'avaient saisi. Il interroge les suites données par ce dispositif en cas d'un motif de saisine que la cellule qualifie de harcèlement moral par exemple, c'est-à-dire un motif pénalement répréhensible. Il constate que le bilan donne 33% pour motifs de harcèlement moral. Ce dispositif lui semblerait, en ce cas précis, destructeur car il poserait des mots sans suite possible pour la « victime ». M. Gautret pose donc la question de son évolution.

Mme Duveuf demande s'il est possible de vérifier qu'en cas de harcèlement, la situation se soit apaisée.

Mme Beynet explique les différentes situations possibles et les solutions qui leur sont apportées. Si la DRRH est saisie d'une situation qui présente un caractère d'urgence, le service n'attend pas que le dispositif soit saisi. La réactivité appelle par exemple un déplacement de l'agent dans un autre service, avec l'accord de l'agent. En revanche, si on est dans le processus de Stopdiscr, il existe différentes étapes d'analyse de la situation, ce qui peut prendre du temps.

Mme Auriat précise le processus depuis la saisine. Celle-ci se fait soit par mail soit par téléphone. Elle donne lieu à un entretien avec la cellule Stopdiscr, puis à la réunion d'une commission d'instruction qui détermine si la situation relève ou non du périmètre du dispositif. Si elle en relève, il y a un traitement académique du cas. Mais en tout état de cause, que l'anonymat soit levé ou non, ou qu'il n'y ait pas suffisamment d'éléments pour entrer dans le périmètre, il existe toujours un accompagnement.

Mme Beynet rappelle que les évaluateurs sont formés et notamment dans le domaine juridique. Le chiffre de 33% concerne non pas la qualification qui serait faite par la commission mais le ressenti des personnes qui saisissent le dispositif. Les évaluateurs estiment que tel fait est susceptible d'entrer dans le périmètre mais ne qualifient pas le fait. Puis l'administration vérifie s'il existe un fait fautif avec toute l'étendue des actions possibles dont la procédure de saisine du procureur art. 40 du code de procédure pénale.

Mme Duveuf demande si le deuxième entretien permet d'envisager les mesures d'accompagnement.

Mme Beynet précise que des rendez-vous peuvent être proposés avec le Service Médico-Social Infirmier ou avec les RH, suivant le type d'accompagnement nécessaire.

Mme Lajaumont regrette l'absence de Mme Poussin. De plus un travail avait été fait avec la référente VDHAS, Mme Auriat et la FS A pour co-construire un tableau. Or, ce tableau n'est pas rempli. Le bilan Stopdiscr n'est pas suffisamment détaillé. Celui du Ministère et des autres académies sont bien plus détaillés. Elle souhaite un bilan plus précis pour pouvoir construire des actions de prévention plus ciblées et efficaces.

Mme Lajaumont réaffirme la demande d'un observatoire des LGBTIphobies pour les personnels.

Mme Aubry indique que l'employeur ayant l'obligation de protection, il est nécessaire d'assurer ce suivi et l'agent doit en être informé.

Mme Tajan propose que le dispositif évolue en mettant en place et en formalisant le suivi des agents qui se sont signalés. Ces données doivent étoffer le bilan pour être en mesure de dégager des pistes.

Mme Agnoux souligne que le dispositif Stopdiscr est mal connu des agents. Beaucoup continuent d'utiliser la fiche SST pour des faits qui relèveraient du dispositif.

Mme Tajan propose de passer au bilan PAP.

10. Bilan du Programme Annuel de Prévention

Le bilan du PAP a déjà été travaillé en groupe de travail. M. Roussy précise le PAP avait été construit – alors qu'il n'était en poste au rectorat – sur les orientations stratégiques ministérielles (OSM) qui avaient servi de guide. Il propose que le futur PAPRIACT soit plus centré sur les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Il invite surtout à intégrer des indicateurs de performance afin de suivre la progression sur plusieurs années.

M. Gautret remercie M. Roussy pour le travail fait dans les GT et sur les différents dossiers tels que le radon, l'amiante... qui seront prégnants dans les années à venir.

Mme Poingt exprime le sentiment d'une efficacité limitée de la FS A dans le PAPRIACT...

Mme Tajan indique que l'académie a la responsabilité des personnels mais le travail se fait avec les propriétaires des bâtiments scolaires, les différentes collectivités territoriales, les différents partenaires de l'Etat.

M. Gautret rappelle que le décret du 27 mai 2025 introduit de nouvelles obligations en matière de prévention pour l'employeur. Ces dispositions s'appliquent dès le 1er juillet 2025. Il regrette l'absence d'un recensement.

M. Leclerc précise qu'un recensement avait été fait et porté dans le DUERP qui a servi pour le plan ministériel de rénovation des bâtiments. Il serait donc possible d'en extraire les données. Le DU sert en effet à faire apparaître tous les risques encourus, à mesurer ce qui manque et ce qui réglementairement existe ou pas. Aussi, il peut être un outil de pilotage.

Quant aux collectivités territoriales, des rencontres régulières ont lieu avec le conseil régional, les départements, pour travailler sur ce qui manque. Mais il est possible d'échanger avec la préfecture, la DDT, l'ARS. Précisément, cette année, le pôle SSCT a travaillé avec cette dernière pour lui demander de rencontrer les autres ARS sur le sujet du radon et de la qualité de l'air intérieur.

M. Roussy ajoute que pour créer un véritable réseau, il faut des personnes ressources pour faire remonter les informations. C'est ce qui a été initié sur l'année 2024-2025.

M. Leclerc souligne que les situations se sont améliorées car sur l'enquête Amiante, le taux de retour de l'enquête est excellent dans l'académie.

M. Roussy constate qu'un outil de pilotage porté par la RANA serait plus efficient car au niveau académique, le logiciel utilisé peut changer tous les quatre ans puisqu'il est soumis à un marché public.

Mme Tajan demande s'il y a des questions diverses.

Aucune question n'est soulevée.

Mme Tajan souligne l'ambiance sereine dans laquelle la réunion s'est déroulée et souhaite continuer de travailler ainsi. Elle clôt la séance à 11h40 en souhaitant de bonnes vacances à toutes et à tous.

11. Questions diverses

La secrétaire de la FS du CSA académique
Mme Laetitia AGNOUX

La secrétaire générale de l'académie
Mme Fabienne TAJAN

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.