

**Réunion Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions
de travail de l'académie (FSSSCTA) de Lyon**

Vendredi 4 avril 2025 de 14h à 17h

Etaient présents, sur place :

Présidente de séance :

- Madame Stéphanie DE SAINT JEAN, secrétaire générale adjointe de l'académie, directrice des ressources humaines

Les représentants du personnel membres de la FSSSCT :

- Membres titulaires :
 - Madame Karen ANSBERQUE, Ecole Louis Parant - Bourg-en-Bresse (UNSA)
 - Madame Séverine BRELOT, Lycée Alexandre Bérard - Ambérieux (FSU)
 - Monsieur Jérôme DERANCOURT, Lycée Camus-Sermenaz - Rillieux-la-Pape (FSU)
 - Madame Nadia FONTANET, Lycée Aragon-Picasso - Givors (FO)
 - Monsieur Marc LARÇON, Lycée professionnel Louise Labé - Lyon (FO)
 - Madame Rindala YOUNES, Lycée La Martinière Diderot - Lyon (FSU)
- Membres suppléants :
 - Madame Prune AUDIFFREN, Collège Elie Vignal (CGT)
 - Monsieur Christophe DEVAUX, Lycée Gabriel Voisin - Bourg-en-Bresse (FSU)
 - Monsieur Maurice MATHE, Lycée Aragon-Picasso - Givors (SGEN-CFDT)
 - Monsieur David MAYET, Ecole primaire Léon Jouhaux - Lyon (FSU)

Les membres conviés :

- Madame Marie-Laure BIARD, conseillère de prévention du Rhône
- Madame Stéphanie COLLAUDIN, conseillère de prévention académique
- Madame Livia DONIL, chargée de mission égalité filles-garçons et égalité femmes-hommes
- Docteure Françoise IMLER-WEBER, médecin conseiller technique académique
- Monsieur Pascal PERRIER, inspecteur santé et sécurité au travail
- Docteure Laetitia VINATIER, collaborateur Médecin du Travail
- Madame Joëlle VIAL, adjointe DRH, responsable de l'agence RH de proximité du Rhône

Discours liminaires de la FSU (annexe)

Discours liminaires CGT (annexe)

Discours liminaire UNSA (annexe)

Discours liminaire FO (annexe)

Discours liminaire SGEN-CFDT (annexe)

Madame De Saint Jean ouvre la formation spécialisée en excusant Mme la rectrice qui est en réunion au Ministère et excuse également Monsieur le secrétaire général de l'académie qui avait une contrainte d'agenda.

Elle présidera la séance et annonce l'arrivée de la nouvelle conseillère de prévention académique (CPA), Mme Collaudin Stéphanie arrivée le 1^{er} avril 2025.

Mme De Saint Jean remercie Livia Donil qui a assuré la continuité pendant l'absence de CPA et qui a préparé cette formation spécialisée.

Elle rappelle que cette formation spécialisée a été préparé lors d'un groupe de travail (GT) le 17 mars et que nous sommes sur la date de repli.

Elle propose de commencer l'ordre du jour qui est assez dense, et invite les organisations syndicales à faire leurs déclarations liminaires afin que Mme La Rectrice en prenne connaissance.

Mme De Saint Jean informe que certains points seront abordés durant la séance.

Elle a noté beaucoup d'interventions sur l'école inclusive et la difficulté des personnels qui y contribuent notamment les AESH. Elle rappelle qu'elle a organisé la semaine prochaine et la suivante 3 GT sur les conditions de travail, le cadre de gestion, et la formation des AED et des AESH, par conséquent certains points évoqués relatifs à cette thématique seront abordés lors de ces GT.

Des précisions sur l'ordre du jour leur seront envoyés prochainement.

Mme De Saint Jean propose de passer à l'ordre du jour qui permettra d'aborder l'égalité professionnelle, la cellule d'écoute VSS.

1. Renouvellement du plan académique égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2025-2027 et mise en place d'un GT

Mme Donil présente le nouveau plan national qui a été publié le 8 mars 2025, le plan académique va reprendre les sept axes qui sont présentés du plan national. Cinq axes étaient déjà présents dans le précédent plan.

Axe 1 : Gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle dans les politiques RH,

Axe 2 : Mixité et l'égal accès aux fonctions et notamment aux responsabilités des femmes dans leur carrière,

Axe 3 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Axe 4 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Axe 5 : Prévention et traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

2 nouveaux axes :

Axe 6 : Agir pour la santé des femmes

Axe 7 : Sensibilisation et communication externe ou interne pour installer une culture de l'égalité

Mme Donil précise que des mesures étaient déjà présentes dans le plan académique 2022-2024.

Monsieur Mayet demande en quoi consiste l'axe 6.

Mme De Saint Jean explique que le travail sera de préciser cet axe.

Le docteur IMLER-WEBER précise que l'axe 6 est en train d'être travaillé sur différents points autour des spécificités liées aux personnels féminins afin d'améliorer leur santé. La réflexion est en cours pour savoir comment agir sur cet axe.

Mme De Saint Jean indique que c'est un nouveau sujet et que l'administration est ouverte à toutes propositions ou pistes de réflexions de la part des membres de la formation.

Monsieur Derancourt précise que les travaux effectués lors des GT devront bien prendre en compte le plan national.

Mme De-Saint-Jean présente l'organisation de travail pour élaborer ce plan. Il y aurait un GT global où seront présentés les différents enjeux, et ensuite il y aura 2 sous-groupes en regroupant différents axes : L'un avec les axes 1,2,3 et 7 et le second sur les axes 4,5 et 6. A chaque fois il y aurait 2 sous-GT, en fonction de l'avancement.

L'idée serait d'arriver à une proposition en fin d'année scolaire pour pouvoir le présenter aux instances après la rentrée en octobre.

Mme De-Saint-Jean évoque le calendrier défini, le GT global serait le 11 avril après-midi, ensuite le premier sous-groupe avec les axes 1,2,3,7 le 16 mai et le 6 juin, et le second sous-groupe avec les axes 4,5,6 le 20 mai et le 6 juin.

Au niveau de la composition des GT, la proportion de la représentativité des syndicats sera respectée.

Chaque syndicat est libre de faire participer un de ses membres et non un membre de la FSSSCT.

Du côté de l'administration, il y aura Mme De Saint Jean, Mme Vial référente académique égalité professionnelle femmes-hommes, la conseillère de prévention, le médecin coordinateur, la chargée de mission Mme Donil et les référents départementaux.

Monsieur Mathé relève que la plupart des GT sont des vendredis alors que leur demande initiale ne tendait pas sur ces jours-là.

Un membre intervient en disant que c'est toujours la même semaine (A ou B) et que cela impacte toujours les mêmes personnes.

Mme De Saint Jean propose de garder les dates de la 1^{ère} ligne et de voir ce qu'il est possible de faire pour les dates du mois de juin.

Monsieur Derancourt intervient en disant que les axes 1,2,3, 7 peuvent relever des personnes plus spécialisées que le second groupe.

Mme De Saint Jean précise que le ministère a donné un cadrage. Le plan académique doit passer en CSA avant la fin de l'année. Le CSA d'octobre serait retenu.

Madame Audiffren est ravie de l'avancement de ce sujet mais évoque une difficulté sur le temps de travail accordé qui est de 2h. En effet, ce temps ne serait pas suffisamment long pour faire émerger des idées. Elle demande si les documents de travail ne pourraient pas être envoyés en amont afin de travailler dessus.

Mme De Saint Jean comprend et précise que le GT de présentation servira pour constituer une base de travail et permettra d'affiner les méthodes de travail. A l'issue de ce GT, les documents ou informations pourront être demandés à l'administration.

Un membre interroge sur les invitations au GT de présentation générale, à savoir si cela sera proportionnel à la représentativité du CSA. Il demande si le titulaire et le suppléant pourraient être conviés.

Mme De Saint Jean rappelle que le GT est un groupe de travail restreint pour être efficace. Il n'y a pas le principe de suppléant.

Vu l'enjeu du sujet, il ne faut pas être trop nombreux et respecter l'équilibre. Elle interroge les autres membres.

Madame Younes prend la parole pour la FSU et précise qu'ils viendront à 5 de leur côté. Elle précise également que si les organisations syndicales (OS) qui sont peu représentées viennent à 2 (titulaire + suppléant), cela ne les dérange pas.

Mme De Saint Jean valide cette proposition et remercie les représentants pour cet accord.

2. Bilan sur l'utilisation de la cellule d'écoute VSS

Mme Donil annonce les chiffres de la cellule d'écoute. Lors de la dernière FSSCT en janvier, la cellule d'écoute avait reçu :

- 10 emails sur la messagerie électronique
- 6 appels sur le numéro vert dont 5 signalements

Depuis fin janvier, il s'est ajouté :

- 15 emails qui ne sont pas tous des signalements. Les demandes sont plurielles : prises de rendez-vous, communication de contacts médico-sociaux, précisions sur l'envoi des affiches et envoi des différents compte-rendu.
- 8 appels dont trois rappels. Tous étaient des appels de signalements.

Au total depuis le lancement

- 20 emails sur la messagerie électronique
- 14 appels dont la majorité sont des signalements

Mme Younes indique que son rôle de référente VDHA est peu connu car elle n'a pas d'adresse mail et souhaite avoir une fonction. Elle demande si elle peut connaître les réponses apportées sur les situations tout en restant dans l'anonymat.

Mme De Saint Jean lui indique que l'adresse mail sera créée prochainement et lui propose de faire un point régulier (1 fois par mois) pour faire un état sur le nombre de situations en gardant l'anonymat.

M. Derancourt précise qu'il arrive fréquemment que des personnels lui écrivent sur une adresse du secrétariat de la F3SCT.

Mme De Saint Jean souligne que malgré le dispositif de signalement mis en place, des signalements arrivent par le biais de la médecine du travail, des services RH, du secrétariat de la DRH, du cabinet de la rectrice.

Elle précise que tous les signalements sont pris en compte et réorientés.

Mme Donil montre le lien de la plateforme et la projette à l'écran afin de la présenter. Cette plateforme sera également accessible pour tous les agents de l'académie. C'est une plateforme à la fois de sensibilisation et de prévention parce que les agents peuvent retrouver des informations et des contacts mais aussi une plateforme de signalement avec un espace dédié et sécurisé.

Sur la page d'accueil : aspect de sensibilisation, enjeux de définitions des VSS

Sont présentées les définitions pour comprendre ce qu'englobent les VSS et les sanctions encourues pour chacune.

Accolée aux définitions, se trouvent les stratégies des agresseurs parce que lorsqu'il y a des violences sexistes et sexuelles, il y a souvent des stratégies que l'on retrouve d'une manière récurrente par les auteurs de VSS. Sur le site quelques exemples sont indiqués comme l'isolement de la victime, l'imprévisibilité du comportement de l'auteur, la culpabilisation de la victime et les menaces de représailles.

Ces stratégies vont avoir des conséquences sur la victime. Ces conséquences sont également indiquées. Il va y avoir des symptômes physiques (fatigue, douleurs chroniques, perte d'appétit) et psychologiques (état dépressif, pertes de mémoire, troubles anxieux).

Les quatre rubriques

- « Comment agir » en tant que témoin quelle que soit sa position hiérarchique avec la personne victime ;
- « Sur qui compter » qui détaille les services académiques et les partenaires extérieurs qui peuvent accompagner la personne victime
- « Notre écoute » qui rappelle les contacts de notre cellule d'écoute, des permanences téléphoniques et de la messagerie électronique

- « Faire un signalement » qui est un espace sécurisé pour que les agents victimes ou témoins puissent déclarer un signalement en remplissant un formulaire dédié.

Mme De Saint Jean indique que la plateforme a avancé mais que la date d'ouverture n'est pas encore précisée.
Elle informe que des affiches ont été envoyées dans les établissements scolaires et que les retours sont positifs.

Madame Audiffren déclare que les différents canaux sont très importants pour saisir l'administration ou les représentants du personnel. Selon elle, si les personnes saisissent ces différents canaux ce n'est pas par choix mais par manque d'information.
Elle demande pourquoi l'adresse mail ne figure pas sur les affiches.

Madame Audiffren demande si les représentants des personnels ont travaillé sur les différents descriptifs présentés sur la plateforme.
Elle propose qu'il soit mis en place une concertation entre Mme Younes et Mme Donil afin de répondre tout en vérifiant le cadre légal.

Mme De Saint Jean vérifiera le cadre légal avant de partager les informations et précise qu'un point se fera entre Mmes Donil et Younes.
Elle précise que lorsqu'un cas se présentera, le service juridique sera saisi.
Elle mentionne également que ces situations peuvent avoir des effets sur le plan juridique et pénal, que le ministère est très prudent en terme de confidentialité afin de protéger tout le monde, en particulier la victime. Lorsque le degré de gravité est élevé, l'article 40 est fait automatiquement.

Mme De Saint Jean rajoute qu'une autre difficulté peut être rencontrée lorsque la situation a déjà été traitée mais que les victimes ne sont pas satisfaites du traitement de leurs situations malgré une enquête administrative ou une procédure disciplinaire et la saisie de la plateforme.
Une remontée au ministère a été faite pour savoir si l'académie de Lyon était la seule à rencontrer ce type de difficultés.
Elle rappelle qu'un travail pourra être fait avec Mme Younes.

Mme Younes demande si cette difficulté est due à un défaut d'explications ou de suivi psychologique ou bien plutôt d'erreur de traitement de la situation.

Mme De Saint Jean lui répond qu'une fois que la situation a été traitée il est impossible de revenir en arrière, donc ce serait plutôt le défaut d'explications ou de suivi.
Une fois qu'il y a eu une enquête administrative, une procédure disciplinaire, et qu'une décision a été prise, que les voix d'appel ont été saisies, et que le dépôt de plainte a été classé sans suite, il faut accompagner la personne vers une piste d'amélioration afin qu'elle ne souffre plus.
Les situations sont traitées généralement de manière exemplaire et rapide.
Une procédure disciplinaire doit garder toute sa confidentialité.
Elle rappelle aux membres qui siègent en commission disciplinaire que les sujets abordés lors de ces commissions sont confidentiels et ne doivent pas être divulgués.

Mme Audiffren trouve cela dommage de ne pas pouvoir connaître les suites lorsque les personnels saisissent la plateforme.

Mme De Saint Jean explique que ce sujet doit être appréhendé par le Ministère.
Elle indique également que chaque situation est différente, les victimes vivent cela de manière différente.

Mme Younes évoque la difficulté lorsqu'il y a une sanction prise mais que les personnels de l'établissement n'ont pas toutes les informations. Elle indique que cela peut engendrer une mauvaise ambiance au sein de l'établissement.

Mme De Saint Jean acquiesce en indiquant que tout l'entourage est touché directement ou indirectement en ayant des informations totales ou partielles.
Elle précise que l'un des axes de travail sera sur l'amont et sur l'après, et que ce travail se fera avec les médecins et le service juridique.

Un membre tient à signaler qu'une sanction doit être prise contre l'auteur des faits lorsque l'employeur en a eu connaissance.

Mme De Saint Jean indique qu'elle parlait de l'après sanction, après l'enquête.
Certaines personnes aimeraient avoir un retour de l'affaire mais les victimes ne sont pas toutes d'accord.

Mme Audiffren souhaiterait participer au protocole d'enquête mis en place dans le cas des VSS.

Mme De Saint Jean rappelle qu'il existe un protocole d'enquête avec des spécificités sur les VSS réalisé par l'inspection générale et le ministère.

Un membre propose l'aide d'associations qui ont déjà mis en place ce genre de protocole.

Mme De Saint Jean répond que le ministère a déjà proposé des associations avec lesquelles nous pouvons travailler.

Un membre demande si la victime peut porter plainte après un signalement pour lequel il y a eu un article 40.

Mme De Saint Jean répond par l'affirmative.

3. Mise en place du GT sur les postures et gestes professionnels pour les professeurs d'EPS

Mme De Saint Jean indique que ce sujet a été abordé lors du GT préparatoire et dans une déclaration liminaire. Il sera travaillé avec les IA IPR EPS qui sont les experts de ce métier.

M. Derancourt mentionne que cette discussion était née durant le GT et qu'il valait mieux que ce temps soit dédié aux professeurs d'EPS puis décliné aux autres professeurs.

Mme De Saint Jean cite en exemple la problématique des vestiaires, qui pourrait servir pour les PLP.

M. Derancourt demande à partir de quelle date le GT pourrait se mettre en place avec les inspecteurs.

Mme De Saint Jean indique que les inspecteurs sont beaucoup sollicités et que ce sera vu avec eux.

Mme Brelot revient sur le nom de l'association d'aides aux victimes : Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail.

4. Précisions sur les dates et sur l'organisme sélectionné pour la formation des membres de la FSSSCT

Mme De Saint Jean informe les membres que le sujet avance, que les problématiques budgétaires du début d'année ont été réglées et qu'un devis va être réactualisé.
La formation se déroulera sur 3 jours : 1 séance plénière et 2 sessions départementales de 2 jours.

M. Robin de l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) a été contacté afin de connaître la disponibilité des formateurs.

Mme Audiffren demande si le choix de l'organisme de formation ne devait pas se faire conjointement.

Mme De Saint Jean indique que l'administration est soumise au code des marchés publics et au code de la dépense publique.

Mme Audiffren réitère sa question.

Mme De Saint Jean déclare que le choix des organismes de formations se fait pour les formations individuelles mais lorsque c'est une formation organisée par l'administration le code des marchés publics s'applique.

Mme Audiffren indique qu'elle ira vérifier cette information.

Mme De Saint Jean précise que l'administration paie les organismes de formations en vérifiant les tarifs au préalable.

Mme Audiffren demande si la formation se déroulera uniquement avec les membres de la FSSSCT ou en groupe.

Mme De Saint Jean répond que la session plénière sera en groupe puis les 2 journées suivantes se feront en sous-groupes en fonction des départements.

M. Derancourt indique que Mme Gérard (l'ancienne CPA) leur avait parlé de 160 personnes.

Mme De Saint Jean reprend ce chiffre en précisant que c'est 180 personnes et qu'il a fallu prendre un organisme capable d'assurer une formation pour cet effectif important.

M. Larçon demande une précision concernant cette formation, à savoir si les membres de la FSSSCT qui ont déjà été formés, seront conviés à la nouvelle formation.

Mme De Saint Jean indique que la formation a changé du fait que le CHSCT soit devenu la FSSSCT : les missions ne sont plus les mêmes.

Mme Audiffren fait une remarque sur le nombre de personnes à suivre la formation. Elle précise qu'un cours à 160 n'est pas pareil qu'un cours à 12-15 personnes.

Mme De Saint Jean indique que le travail avec l'INTEFP s'articule également sur l'organisation de cette formation.

Mme Audiffren fait remonter l'information et le souhait de travailler en petit groupe.

Mme De Saint Jean leur précise qu'un échange a lieu avec M. Robin dans les prochains jours et que cette condition sera vue avec lui.

M. Perrier apporte un complément de réponse à M. Larçon en lui précisant que les textes ont changés et que cette formation s'appuyera sur les nouveaux textes. Il indique également que l'INTEFP a l'habitude de travailler dans de nombreuses académies.

M. Mathé demande si ce sera durant les vacances d'été.

Mme De Saint Jean répond que cela est peu probable.

M. Mathé demande alors si ce sera après la rentrée.

Mme De Saint Jean répond par l'affirmative.

Mme Younes espère que ce ne sera pas sur les congés.

Mme De Saint Jean précise que cette formation a pour but de former un maximum de personnes, et qu'il serait judicieux que les dates soient après la rentrée.

5. Retour sur les situations en établissement remontées par l'intermédiaire des registres SST

Mme De Saint Jean indique que d'après le GT, un certains nombres de situations avaient été remontées.

Mme Audiffren revient sur le choix de l'organisme de formation.

Mme De Saint Jean explique que l'administration ne peut pas choisir qui elle veut. Elle est surprise de la question ce jour alors que le sujet date de 2023-2024.

Mme De Saint Jean demande aux membres s'ils souhaitent revenir sur des points vus en GT.

M. Derancourt mentionne deux phénomènes de jets de pierre sur des collègues et un nouveau dans le Rhône il y a quelques jours. Ils s'inquiètent pour les collègues. Il s'interroge à savoir si c'est un phénomène de mode et déclare rester vigilant.

Il demande par ailleurs, où en est le courrier reçu sur Arbent par la FSSSCT de l'Ain.

Mme De Saint Jean relève qu'il y a eu plusieurs épisodes violents de jet de pierre et que le DASEN du Rhône a pris en charge ces situations.

Mme Biard informe que ces situations sont suivies par le DASEN adjoint en charge du secteur.

Mme De Saint Jean déclare qu'il y a des analyses faites par l'équipe mobile de sécurité, il y a différents aspects : la prévention, le traitement de la situation et l'après de toutes les personnes qui ont vécu l'évènement (Élèves ou personnels) et donc l'accompagnement qu'on leur propose sur ses situations.

Mme Younes indique qu'au-delà des jets de pierre il y a beaucoup de faits de violence dans les établissements.

Elle demande des réponses éducatives.

Selon elle, la réponse du sénat du 6 mars 2025 sous prétexte de protéger les personnels, est une avancée très répressive pour la jeunesse, elle change les missions des personnels notamment des CPE qui fouillent les sacs des élèves.

Es représentants des personnels voudraient du personnel supplémentaire, notamment des AED, ils ne sont pas satisfaits de la décision académique qui a été prise sur les 14 CPE qui n'ont pas été attribués à des établissements précisément.

Ils souhaiteraient renforcer les moyens qui sont dans les établissements.

Mme De Saint Jean informe qu'il y a différentes commissions parlementaires sur la violence, les académies sont sollicitées dans le cadre de ces commissions. Des chiffres et des témoignages sont remontés.

Elle évoque le 2ème établissement dont parle M. Derancourt, et indique qu'il s'agit d'une situation de VSS. Elle indique également être en contact avec les collègues de l'Ain qui sont saisis de l'affaire. La situation est complexe puisque le protocole VSS mentionne d'avoir soit la victime soit un témoin direct.

Mme Audiffren demande comment serait traitée la situation.

Mme De Saint Jean répond que l'un des outils serait une enquête administrative.

Mme Audiffren souligne qu'il y a de la souffrance dans cet établissement.

Mme De Saint Jean indique qu'il y a eu un contact avec le collègue de l'Ain et Mme Donil.

Mme Audiffren s'interroge sur des propos sexistes vulgaires à connotations sexuelles dans la salle des personnels, des dessins... Elle déclare que c'est gravissime, et que cela dégrade l'ambiance.

Elle indique que la campagne d'affiches est très bien, qu'elle est complémentaire sur ce type de propos.

Mme De Saint Jean déclare que cela fera partie d'une réflexion, qu'il faut que tout le monde soit formé, sensibilisé, et acteur.

Elle cite comme exemple le rectorat où une troupe de théâtre est intervenue sur ce sujet pour sensibiliser les personnels.

Mme Younes indique qu'il est important que les chefs d'établissements soient formés, et que les rappels à la loi ne se font pas systématiquement.

Elle est d'accord avec la campagne d'affiche mais propose que ce soit mentionné en réunion de rentrée.

Elle trouve inadmissible qu'un chef d'établissement lors d'une réunion avec ses élèves parle du club échangiste.

Mme De Saint Jean rappelle que tous les personnels doivent être sensibilisés, les chefs d'établissements, les professeurs... que l'exemplarité s'applique à tous les fonctionnaires.

Mme Audiffren rappelle que le chef d'établissement est garant du respect de la loi dans son établissement et de la protection santé et sécurité aux personnes qui travaillent à l'intérieur.

Elle insiste sur le fait qu'un mail de Mme la Rectrice serait opportun pour rappeler que ce type de propos est puni par la loi.

Elle rajoute que les personnels de Gabriel Voisin ont apprécié que soient tenu compte des demandes qu'ils avaient faites.

Elle indique que les personnels féminins sont en souffrance au collège Arpent.

Mme De Saint Jean mentionne que cela fait partie du protocole des enquêteurs et que les enquêtes peuvent se faire sur différents sites.

Mme Ansberque souhaiterait que les situations soient traitées plus rapidement. Une alerte a été faite en 2023 et n'est traitée qu'aujourd'hui.

Mme De Saint Jean rappelle qu'il y a plusieurs aspects à prendre en compte. Individuellement la personne doit saisir l'administration afin que la situation soit traitée rapidement.

Mme Brelot indique que le médecin de prévention n'est pas magicien. Certaines personnes n'ont pas les moyens financiers pour s'arrêter avec le jour de carence et beaucoup ont une conscience professionnelle qui les force à continuer à venir travailler.

Les personnes sont dirigées vers la médecine de prévention, mais si la situation n'est pas réglée la situation devra être traitée rapidement.

Elle indique que des mesures conservatoires sont prises pour les personnels enseignants.

Mme De Saint Jean rappelle que les mesures conservatoires concernent tous les personnels mais ne dépendent pas toutes de la même autorité.

Mme Audiffren rappelle l'obligation de l'employeur à faire cesser une situation de harcèlement et souligne le caractère urgent de l'intervention.

Mme De Saint Jean clôture en disant que plus la situation est grave et plus la situation est traitée rapidement malheureusement.

Mme Younes signale une situation dramatique au lycée Simone Veil à St Priest en Jarez. Il y a eu une visite FSSSCT départementale dont les conclusions sont extrêmement alarmantes. Ces conclusions font apparaître du harcèlement moral sur les personnels. Elle indique que la cheffe d'établissement a changé et que la situation s'aggrave.

Mme De Saint Jean déclare que cette situation a été évoquée et qu'il y a eu une visite fin novembre 2024.

La FSSSCT départementale est saisie, la DASEN de la Loire suit cette affaire.

6. Calendrier prévu des visites en établissement

Mme De Saint Jean indique que ce point a été abordé dans les déclarations liminaires et qu'il avait été acté lors d'une précédente FSSSCT une visite aux lycées Arbez Carme et Paul Painlevé à Oyonnax.

Mme De Saint Jean s'interroge sur les modalités pour que les visites se déroulent avant la fin de l'année scolaire.

Mme Ansberque déclare avoir été absente lors du groupe de travail, mais que la visite est très attendue dans l'Ain car la fusion de ces deux établissements n'était pas judicieuse.

Mme De Saint Jean rappelle que lors des derniers échanges, cette visite était prévue sur 2 jours.

Elle demande si cette visite doit se faire sur 2 jours consécutifs ou pas.

M. Derancourt répond en disant que les visites devaient être assez proches et que la délégation avait été votée avec des suppléants si besoin.

Mme De Saint Jean souligne que la visite sur 2 jours consécutifs est impossible. Si la visite se fait de manière non consécutive, un des deux établissements pourrait être visité avant juillet.

M. Derancourt rappelle qu'il y a des examens qui commencent, les salles sont occupées, les collègues et chef d'établissement aussi.

Mme De Saint Jean demande aux membres d'acter le fait que cette visite est impossible à réaliser avant la fin de l'année scolaire mais reportée à la rentrée.

Elle leur demande également de prévoir une visite plus simple qui pourrait être envisagée avant la fin de l'année.

M. Mathé propose de faire une visite avant les vacances d'été et une autre à la rentrée.

M. Derancourt rappelle qu'il y a l'enquête préalable auprès des personnels.

Mme De Saint Jean propose de maintenir l'idée de cet établissement et de prendre contact avec le chef d'établissement. Et si cela est impossible, la visite se fera en octobre. Elle leur demande si une autre visite peut être prévue avant la fin de l'année.

M. Derancourt est d'accord mais a besoin d'une concertation collective.

Un membre rappelle qu'au GT il était évoqué une école primaire à St Etienne.

Mme De Saint Jean souligne la proposition d'EREA à Bourg-en-Bresse de son collègue.

M. Derancourt répond que l'EREA est un endroit où a priori tout se passe bien. Il préfère effectuer des visites là où il y en a besoin.

Mme De Saint Jean précise que les visites ne se font pas dans des situations de crise suite à la proposition de l'établissement Simone Veil à St Priest.
L'EREA peut être intéressant à visiter.

M. Derancourt maintient qu'il faut en réfléchir collectivement, il évoque un établissement à Jassans Riottier.

Mme De Saint Jean conclut en disant que l'administration fera de son mieux pour organiser une visite sur les établissements Arbez Carme et Painlevé. A défaut, l'administration reviendra vers les membres afin de convenir d'un autre établissement.

Un membre rejoint M. Derancourt en indiquant qu'un EREA n'est pas la priorité vu l'absence de visite sur l'année.

7. Questions diverses :

- Création d'une adresse mél pour la représentante VDHA

Déjà abordée en début de séance.

- Désignation par les chefs d'établissement d'un personnel formé à la prévention et au registre SST

M. Derancourt indique que ce sujet est issu de ce qu'ils remarquent sur le terrain. Il déclare que beaucoup de leurs collègues ne savent pas que ce registre existe. Les chefs d'établissements ne savent pas qu'ils doivent désigner un assistant de prévention. Il propose qu'il faudrait insister une fois par an idéalement à la rentrée pour que les chefs d'établissements puissent trouver des assistants de prévention.

Mme De-Saint-Jean indique que chaque année la Rectrice envoie un courrier à tous les chefs d'établissements sur les thématiques conditions de travail. Elle propose de revoir la communication et d'anticiper pour trouver des assistants de prévention.

Mme Audiffren demande le nombre d'endroit où il n'y a pas d'assistants de prévention.

M. Perrier apporte un correctif en indiquant qu'il y en a sur toutes les circonscriptions.

Mme Audiffren demande combien de temps leur est dédié pour réaliser leurs missions.

Mme Biard répond en indiquant qu'il n'y a pas de temps précis, tout est indiqué dans leur lettre de mission.

Pour le Rhône il y a 2 CPC dans chaque circonscription, dont un qui est sur le PPMS.
Elle précise également qu'elle a pris sa mission à la rentrée, qu'elle a envoyé un message à tous les chefs d'établissements avec la circulaire concernant la désignation d'assistants de prévention, et qu'elle n'a pas eu tous les retours.

Mme Audiffren demande quel type de personnel est recherché pour les assistants de prévention.

Mme Biard répond que dans le Rhône c'est un personnel éducation nationale.

Mme Audiffren demande s'il y a une indemnité particulière ou une décharge.

Mme Biard répond que chaque chef d'établissement gère à sa façon.

M. Perrier indique que la difficulté des chefs d'établissements est de trouver des volontaires.

Un membre souligne que certains enseignants ne sont pas formés pour être assistants de prévention.

M. Perrier souligne que la formation a été faite jusqu'au Covid et va être relancée.

Mme Younes propose qu'il y ait un cadrage académique si aucun candidat n'est volontaire.

Mme De Saint Jean informe que selon le type de personnel, le temps de travail n'est pas le même. Si c'est un personnel administratif cela pourrait être inclus dans sa fiche de poste.

Mme Audiffren demande si une lettre de mission existe aussi dans le 2nd degré.

M. Perrier répond qu'il y a un modèle qui est fait par le chef d'établissement décliné selon le modèle académique.

Il rebondit sur la question de l'organisme de formation en précisant que l'art 94 du décret 202-1427 du 20/11/2020 mentionne que le choix revient à l'administration.

- Avancée de l'académie sur les sujets relatifs au bâti scolaire et au désamiantage

Mme De Saint Jean annonce que le DRAI, M. Grenier a quitté ses fonctions le 1^{er} avril. Le recrutement de son remplaçant est en cours.

Un membre n'a pas compris le sens de la question en lisant l'ordre du jour.

M. Derancourt indique que c'est un sujet qui inquiète tout le monde et qui avait été soulevé par un autre membre.

Mme De Saint Jean lit ce qu'il a été dit lors du groupe de travail.

M. Perrier indique que cette question partait de Garibaldi.

Le ministère a enclenché son enquête comme chaque année. Ce sujet est de plus en plus important.

Ce qu'il faut, c'est que chaque établissement ait un DTA à jour.

Il informe également qu'il travaille beaucoup avec les collectivités car ils sont propriétaires des bâtiments.

Mme De Saint Jean informe que des questionnaires seront envoyés pour les personnes exposées à l'amiante. Cette année il y aura une relance selon les années de naissance.

Un organisme extérieur est chargé de récupérer les questionnaires.

Un membre demande s'il y a une fiche d'exposition.

M. Perrier précise qu'il se heurte encore à une différence. Il y a la circulaire Le Branchu de 2015 qui préconise une attestation de présence pour les personnes qui ont été exposés de manière passive. Cette attestation est différente de la fiche d'exposition.

Mme De Saint Jean indique que ce seront les personnels nés entre 1957 et 1963.

C'est un travail qui se fait chaque année, le travail est fait avec les médecins.

Mme De Saint Jean annonce la fin de la FSSSCT et demande s'il y a d'autres questions.

Mme Brelot demande si les membres auront des informations sur le lycée Gabriel Voisin.

Mme De Saint Jean souligne que les membres ont écrit à Mme la rectrice sur ce sujet, que les enquêteurs ont terminé leur travail d'enquête et sont en train de finaliser leur rapport.

M. Derancourt évoque la situation du lycée St Just qui se dégrade de jour en jour pour cause de harcèlement. Un personnel contractuel a demandé un rdv avec Mme Ancer. Il indique que les réunions du CVL dans un club échangiste viennent de là aussi.

Mme De Saint Jean indique que le dossier est en cours, il y a des demandes de protections fonctionnelles.

Le DASEN du Rhône a été sollicité sur cette situation.

Mme Younes déclare que le chef d'établissement a été déplacé de St Etienne, que la situation est très difficile au lycée de St Just et qu'il faut protéger les personnels en particulier les personnels administratifs.

Mme De Saint Jean informe que le rectorat suit ce dossier.

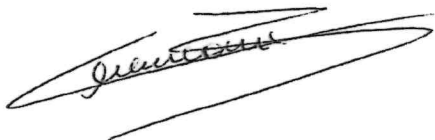
Mme Audiffren souligne son insatisfaction par rapport aux réponses apportées sur ces situations. Elle s'interroge sur les sanctions prises contre des chefs d'établissements.

Mme De Saint Jean indique que les situations ne sont jamais identiques. Un des outils à disposition de l'administration est l'enquête administrative. Différents services sont mobilisés pour traiter ces situations.

Mme De Saint Jean conclut que la séance a été riche et dense et remercie les membres de la FSSSCT.

La séance se termine à 17h31.

Le secrétaire de la FSSSCT A



Jérôme DERANCOURT

Le président de l'instance
Le Secrétaire Général de l'Académie



Olivier CURNELLE

F3SCT Acad du 04 avril 2025

Déclaration liminaire

Madame la Rectrice,

Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,

Mesdames et Messieurs les membres de la F3S Académique,

Tout d'abord, nous vous souhaitons, madame la Rectrice, la bienvenue au sein de notre région académique et formulons le vœu d'une collaboration riche en écoute et bienveillance envers les personnels de l'académie, quels que soient leurs lieux d'exercice, leur corps ou leur statut, afin qu'ils et elles puissent assurer, en santé, sécurité et conditions de travail adéquates, leurs missions de service public auprès des élèves.

Il y a maintenant presque deux ans, le 5 septembre 2023, le SGEN CFTD de l'Académie de Lyon livrait en séance une déclaration liminaire concernant les attentes que nous avons pour ce successeur des CHSCT : il était déjà question de la croissance exponentielle des signalements au registre Santé Sécurité, particulièrement des risques psychosociaux largement majoritaires, mais aussi des réponses que l'institution devrait apporter à tous ses agents en souffrance.

Il y était encore question du manque de formation tant des personnels directement concernés – toutes violences confondues – que des représentants des organisations syndicales mandatés pour siéger aux instances.

A ce jour, 4 avril 2025, force est de constater que pour une trop large majorité de ces points, aucune réponse satisfaisante n'a été apportée malgré la persistance inquiétante du nombre de signalements quotidiens et les nombreuses alertes effectuées au cours des groupes de travail et des instances elles-mêmes, auprès de l'administration par l'ensemble des organisations syndicales.

Concernant plus spécifiquement les VSS, violences sexuelles et sexistes, nous attendons toujours la mise en place d'une plateforme opérationnelle et adaptée aux réalités des agents concernés : un premier embryon de réponse a été fourni sous la forme d'une « permanence » téléphonique qui, jusqu'à présent, n'a pas démontré une grande efficacité malgré une fois encore les alertes des représentants des organisations syndicales.

Concernant les visites d'établissements à effectuer sur l'exercice 2024 -2025, nous n'avons à ce jour tardif aucune certitude quant à leur réalisation effective : l'attente prolongée pour le remplacement de la Conseillère de Prévention Académique risque fort de conduire à une année blanche de visites d'établissements malgré de très nombreux cas problématiques qui auraient parfois pu être atténués si des moyens préventifs en lien avec les alertes

exprimées avaient été alloués en temps et en heure.

Pour conclure, nous souhaitons attirer l'attention de l'administration et de ses représentants sur le très grand écart qui persiste et se creuse dangereusement concernant l'école inclusive, entre les déclarations officielles souvent très attrayantes et la réalité de leur mise en œuvre sur le terrain : il apparaît de plus en plus clairement que seule la dimension budgétaire et financière préside aux choix – ou à l'absence de choix – de notre institution. Si tel était le cas, la CDFT sera attentive à dénoncer ce qui s'apparenterait à un démembrement de notre école publique, laïque et républicaine, mettant en danger les fondements même de notre pacte social et éducatif.

Merci de votre attention.

Déclaration liminaire F3SCT du 4 avril 2025
Intervention de Karen Ansberque pour l'UNSA Éducation



Madame la Secrétaire Générale Adjointe,
Mesdames et Messieurs les Membres de la F3sct académique,

Tout d'abord, permettez-moi, Madame Collaudin, de vous souhaiter la bienvenue.

Cette formation spécialisée se déroule au lendemain d'une mobilisation concernant la fonction publique. **Nous avons porté des revendications concrètes pour celles et ceux qui font vivre ces services publics au quotidien.** Nous voulons des services publics et une Fonction publique assurant les droits et répondant aux besoins des populations sur l'ensemble du territoire, l'augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures salariales générales ; La suppression de la baisse de 10 % des rémunérations pendant les congés de maladie ; La refonte des grilles indiciaires ; L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ; Le rétablissement du versement de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) ; Le respect et la garantie des droits des agent-es publics en matière de protection et d'action sociales.

Au travers de cette déclaration, nous ne pourrions aborder tous les sujets qui méritent d'être abordés dans une F3SCT.

Les questions de santé, de sécurité au travail et plus généralement de conditions de travail concernent tous les personnels de l'Éducation nationale, partout où ils exercent. Il est important de rappeler que la Formation spécialisée ne peut se réduire à un lieu d'examen de bilans techniques ou statistiques. Elle doit être un espace où les agents, à travers leurs représentants, participent pleinement à une réflexion commune : en formulant des avis, en contribuant aux débats, en proposant des initiatives utiles, et surtout, en permettant une meilleure compréhension des risques pour mieux les prévenir.

Prenons un exemple concret avec l'introduction de l'Intelligence Artificielle ; le ministère pose une réflexion sur un document cadre d'usage mais à quel moment sont interrogés les impacts attendus sur l'organisation du travail que se doit de penser l'employeur ? A quel moment la F3SCT est-elle consultée ? On donne un cadre clair et des règles précises mais on se dispense de penser les conséquences concrètes sur le terrain.

Si l'on considère le plan handicap, là encore le prisme d'entrée du ministère est réducteur. Il priorise la question du recrutement, comme si les questions de santé et de sécurité ne se posaient pour les agents concernés qu'à l'occasion de la période de recrutement, et d'une analyse des financements avec une granularité qui dépasse sans doute les éléments indispensables pour une approche globale.

Pour l'UNSA Éducation, la priorité doit être une meilleure prise en compte des besoins en santé et l'affectation des moyens nécessaires aux aménagements qui s'imposent pour garantir des conditions de travail adaptées à la situation des agents en situation de handicap.

L'accumulation de plan juxtaposés est à l'opposé de la vision que nous portons au sein de l'UNSA Éducation qui est une approche systémique de l'organisation du travail des agents. Cela signifie donc qu'on ne doit pas simplement se cantonner à faire des constats documentés, avec une fiabilité des données souvent très fragiles. Au-delà, il est nécessaire d'utiliser ces données afin de repenser ou d'ajuster l'organisation du travail en réduisant les tensions entre les contingences de la mission de service public du ministère et la qualité des conditions de travail et de sécurité qui sont dues par l'employeur à ses agents.

Cette instance n'abordera pas des sujets importants dont l'amiante qui est au cœur des préoccupations des personnels que nous représentons : la présence d'amiante sur le lieu d'exercice. Nous prenons acte positivement de la démarche engagée par le ministère pour établir un diagnostic précis, nous prenons acte de la prise en compte de certaines de nos revendications, en particulier sur la clarification des missions et des responsabilités du directeur d'école dans le processus de recueil des DTA.

Un plan d'action, indispensable, n'a de sens que s'il est réalisable et appliqué. Si cette volonté est réelle, **la médecine de prévention doit être pleinement intégrée aux actions de prévention, et non traitée comme une question distincte.** Dès lors que le plan s'articule autour des actions des **médecins de prévention** et des acteurs de la prévention en général, **se pose la question des moyens alloués et de leur capacité à remplir leurs missions.**

De plus, **il reste à élargir la question du risque amiante** : non seulement pour les établissements scolaires mais aussi pour l'ensemble des structures où nos collègues exercent. **Tous les bâtiments où travaillent les personnels doivent être pris en compte**, y compris le rectorat, les DSDEN, mais aussi les installations sportives, les CIO et les établissements médico-sociaux. **Il faut donc envisager un plan amiante global couvrant l'ensemble de ces lieux.**

Un autre point essentiel doit être rappelé : **l'État a l'obligation d'intervenir lorsque les collectivités compétentes ne sont pas en mesure d'assurer cette mission.** En raison de son obligation de sécurité envers ses personnels, il ne peut se décharger de cette responsabilité. **Nous exigeons donc une vigilance accrue sur ce point.**

Enfin, au-delà de la question essentielle de la prévention et du suivi médical, **il faut également interroger les moyens dédiés aux autres acteurs de la santé et sécurité au travail.** Nous aurons l'occasion **de revenir sur le nombre insuffisant d'ISST et le manque de temps alloué aux assistants de prévention de proximité quand ils sont nommés.**

En outre, les travaux de la F3SCT académique montrent que toutes les composantes de cette instance prennent leur part à ce travail indispensable. Les sujets à traiter sont très nombreux. Ceux engagés sont en prise directe avec les préoccupations des agents :

A l'Unsa Education, nous souhaitons mettre en exergue le nombre toujours exponentiel de fiches saisies au registre concernant les agressions physiques ou verbales dont font l'objet nos collègues qu'ils soient enseignants, personnels de direction ainsi que l'ensemble de la communauté éducative. Il faudra impliquer davantage les supérieurs hiérarchiques dans le soutien et l'apport de réponses aux agents. Il faudra également mettre en œuvre l'accord entre le ministère de l'Éducation nationale et celui de la santé pour l'augmentation des places dans les établissements médico-sociaux. Une partie importante de signalements sur ce sujet émane des AESH. Nous assistons ici à la limite de la réponse

institutionnelle du tout accompagnement : Il faut des AESH mais il faut également de la formation et des structures adaptées.

Pour terminer, le dialogue sur des accords QVCT (qualité de vie et conditions de travail) au sein de notre ministère a débuté. Il était urgent ! Au-delà du travail entamé avec la DGRH, il est indispensable que ces accords soient politiquement soutenus par notre ministre. Il en va de l'effectivité du dialogue et de l'amélioration des orientations à prendre.

Ces accords ne doivent plus se limiter à un empilement de mesures, plans ou dispositifs. Ils doivent adopter une approche systémique et pragmatique pour réellement améliorer les conditions de travail des personnels !

C'est ainsi que cette formation spécialisée pourra pleinement jouer son rôle, en produisant de l'intelligence collective au service de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail.

Je vous remercie de votre attention.





FNEC FP-FO

214 Avenue Félix Faure 69003 LYON
tel: 06 51 22 50 86 ou 04 72 34 56 09 fax: 04 72 33 87 18
e-mail: fo.snudi69@gmail.com site : <http://snudifo69.com>

Déclaration préalable de la FNEC FP-FO à la FSSSCT académique du 4 avril 2025.

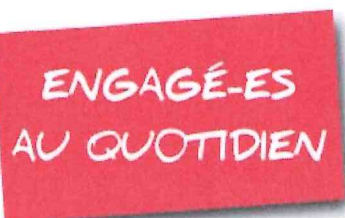
Mesdames et Messieurs les membres de la FSSSCT Académique,

Cette formation spécialisée se tient alors que la Loi de finances pour 2025 impose une austérité drastique pour la Fonction publique et pour l'éducation nationale, et notamment des milliers de fermetures de classes et suppressions de postes qui dégraderont considérablement les conditions d'enseignement à la rentrée 2025. Dans les écoles, les collèges et les lycées les personnels réclament des moyens, des classes, des heures, des postes statutaires que le président de la République se refuse à leur accorder alors qu'il a trouvé en un week-end 40 milliards pour la guerre.

Les collègues qui, depuis plusieurs semaines, avec des parents d'élèves, des élus, leurs syndicats se sont organisés, ont manifesté, se sont rassemblés pour revendiquer l'annulation des suppressions de classes et de postes, de l'argent pour l'école et pas pour la guerre, ont raison ! Abrogation du SNU. La FNEC FP-FO les soutient, tout comme elle soutient les collègues qui, par des blocages d'écoles et des collèges morts le 1^{er} avril, et qui, avec le comité national des écoles et établissements, se sont rassemblés le 2 avril devant le ministère pour exiger le maintien de toutes les classes et de tous les postes, conditions pour diminuer les effectifs par classe dans les écoles, les collèges et les lycées.

Au lieu de vouloir nous imposer une austérité budgétaire que les collègues et les parents refusent, au lieu de s'entêter à organiser un « Conclave » pour tenter de nous imposer une réforme des retraites rejetée par 93 % des salariés, « Conclave » dont Force Ouvrière est sortie, le président Macron et son premier ministre feraient mieux d'entendre la colère légitime des collègues, de rétablir tous les postes supprimés dans les écoles, collèges, lycées, les services et de les augmenter à hauteur des besoins, de renoncer à l'Acte 2 de l'Ecole inclusive, de rétablir tous les postes nécessaires dans les établissements sociaux et médicaux sociaux et afin que les élèves notifiés puissent y être scolarisés. Il ferait mieux d'augmenter le point d'indice de 10 % pour commencer puis de rattraper les 31,5 % que nous avons perdus depuis 2 000, de supprimer le jour de carence et d'abandonner la baisse à 90% du traitement en cas d'arrêt maladie.

La FNEC-FP-FO reste aux côtés des collègues et se mobilisera quelles que soient les circonstances pour la satisfaction de ces revendications.



Déclaration liminaire de la FSU,

Séance de la FS-SSCT

Le vendredi 4 avril 2025

Mesdames et Messieurs membres de cette instance,

La FSU, par la voix de ses élu.es souhaite à Mme la Rectrice la bienvenue à la tête de notre académie. Elle souhaite aussi une excellente prise de fonction à Mme COLLAUDIN, conseillère de prévention académique, avec qui nous avons hâte de pouvoir travailler.

Nous espérons que les travaux de cette instance, mis en sommeil depuis le mois de décembre, vont pouvoir reprendre rapidement et avec efficacité. Sur les trois visites que la FS doit programmer et effectuer sur l'année scolaire, une seule a été décidée et n'a toujours pas pu avoir lieu. Nous en parlerons dans un point à l'ordre du jour de cette réunion.

L'entrée en vigueur de la baisse de 10 % des congés maladie au 1^{er} mars aggrave encore les conditions de rémunération des agent.es de l'état. Cette mesure participe au « fonctionnaire-bashing », impacte encore plus le pouvoir d'achat déjà bien dégradé par la poursuite du gel de la valeur du point d'indice. La FSU exige l'abandon immédiat de cette mesure et la suppression du jour de carence. Elle veut que s'engage de nouvelles concertations pour améliorer les conditions salariales dans la Fonction Publique.

Dans notre académie la situation de santé des personnels n'est guère reluisante : le nombre de signalements dans le registre santé et sécurité ne cesse d'augmenter, témoignant d'un mal-être grandissant des personnels, sans qu'aucune solution ne leur soit proposée. Alors que, comme vous le savez, tout employeur a des obligations concernant la protection de la santé de tous ses personnels. Des situations d'établissement sont très inquiétantes, nous l'évoquerons durant l'examen de l'ordre du jour. Ces situations ont déjà été signalées, elles nécessitent à nos yeux un traitement proportionné et rapide car des personnels sont en grande souffrance, parfois en arrêt maladie et souvent dans l'incompréhension de l'absence de réponses.

Les pressions subies par les personnels de la part de leurs hiérarchies, qu'il s'agisse des chefs d'établissement ou des corps d'inspection, posent problème.

Certains établissements « tournent » avec des équipes de direction décimées par le surmenage, les burn-out, des secrétariats débordés et mal considérés.

Outre les situations que nous évoquerons, nous dénonçons la fusion de trois CIO qui impacte les personnels et les collègues Psy En concerné.es.

Dans le 1^{er} degré, la problématique des enfants au comportement hautement perturbateur conduit à des situations intenable. Ainsi, dans certaines écoles, tout.es les AESH sont arrêté.es (parfois plus d'une dizaine!) ainsi que certain.es enseignant.es, faute de réponse rapide et adaptée des services. Nous demandons que, dans les situations exceptionnelles, des mesures exceptionnelles puissent être prises pour protéger les personnels.

Par ailleurs, un trop grand nombre d'élèves en situation de handicap n'ont pas l'accompagnement auquel ils ont droit. Il manque un nombre d'heures d'AESH bien trop conséquent dans toutes les écoles. Là encore, cela mène à des situations très difficiles dénoncées par les nombreuses fiches SST. La FSU favorable à l'inclusion scolaire demande des moyens à la hauteur des besoins pour la rendre efficace, tant en terme de personnels formés, sous statut, qu'en moyens matériels et structurel : IME, ITEP...

La période des examens approche. La FSU tient à souligner les conditions difficiles des collègues convoqué.es pour corriger des examens sans décharge de cours ou pour faire passer des oraux en plus de leurs ORS. Ainsi, les collègues de lettres agrégé.es en collège ou en service partagé lycée/collège ne sont, bien souvent, pas déchargé.es de cours par les chefs d'établissements de collège, contrairement à leurs collègues en lycée. Cette période de fin d'année est plus largement éprouvante pour tou.tes les collègues de lettres. Les collègues de lettres enseignant en BTS viennent de recevoir leurs convocations pour corriger l'examen. Cette année aucune mention d'une décharge de cours n'est faite. C'est inacceptable et nous rappelons que la plupart de ces collègues de lettres n'exercent pas exclusivement en BTS.

Par ailleurs, nous rappelons que les missions d'examen doivent être rémunérées. Trop nombreux.ses sont les collègues de collège qui font passer les oraux du DNB sans être rémunéré.es par des HSE ou toucher l'indemnité de passation d'examen.

Actuellement des collègues subissent des pressions pour surveiller des examens blancs en dehors de leurs ORS et sans que cela ait été inscrit au projet d'établissement. Si la surveillance se déroulera en dehors des heures d'enseignement elle ne peut être imposée et doit être rémunérée en HSE.

Nous préférons vous alerter en amont car invariablement de nombreux collègues nous contactent dès la fin du mois de mai pour dénoncer ces pratiques. Elles, ils et nous ne comprenons pas ces économies faites sur les personnels, ni la différence de traitement entre eux qui engendrent une perte de sens de plus en plus palpable dans nos métiers.

En lycée professionnel, la FSU dénonce la surcharge de travail engendrée par les convocations pour faire passer les CCF des jeunes de CFA non habilités, toujours plus nombreuses et nombreux, et ce au détriment des cours de nos élèves de la voie scolaire. De même, la réforme de la terminale avec l'avancée des examens et le parcours différencié est source d'une grande inquiétude.

Cela posera des problèmes dans les centres d'examen pour conjuguer épreuves de bac pro et cours des secondes. 1^{ère} bac, 1^{ère} et 2^{ème} année de CAP, 3^{ème} prépa métiers et sans programme national, avec des injonctions régulièrement contradictoires entre inspecteurs/inspectrices et/ou proviseur.es et des modules « clés en main » d'Eduscol qui réinventent l'eau chaude (élaborer un CV, une lettre de motivation ou préconisent des promenades dans des parcs et forêts à l'écoute de la nature ou encore des siestes contées...) Est-ce vraiment pour ce type de contenus que le ministère retire aux élèves 4 semaines de préparation à l'examen et d'acquisition de savoir-faire professionnels ? Comment ne pas souffrir alors d'une perte de sens et de confiance dans l'avenir de nos métiers ? Nous rappelons d'ailleurs que nationalement, la FSU avait demandé en FSSCTMEN qu'une étude d'impact soit préalablement menée à cette réforme comme le préconise la réglementation. Malheureusement, cette étude n'a pas été menée et tous les personnels des lycées professionnels en subissent maintenant les conséquences.

La FSU se félicite de la création d'un GT spécifique concernant les gestes professionnels et postures des enseignant.es d'EPS. En s'appuyant sur le travail déjà effectué dans plusieurs académies, il nous semble important d'aboutir à un guide à destination des personnels de l'Éducation Nationale afin d'anticiper, éviter et/ou régler des éventuelles situations critiques. Comme expliqué lors de la réunion de préparation de cette F3SCT, la FSU envisage ce travail collectif comme un premier pas vers des questionnements légitimes dans d'autres corps de l'Éducation Nationale, chacun ayant des spécificités très

particulières. Au-delà de cette question, les conditions de travail des enseignant.es d'EPS méritent une attention toute particulière : pour rappel, d'après la dernière enquête de la DEEP, les enseignant.es d'EPS ont 7 fois plus d'accident de service que les autres personnels ; Les OSM (Orientations Stratégiques Ministérielles) sont très claires à ce sujet : « les enseignant.es d'EPS sont pointé.es comme population à risque ». Dans la continuité de ce premier GT, nous demandons donc de poursuivre le travail sur les conditions de travail des enseignant.es d'EPS (arthrose et vieillissement accéléré, problématique liée à la voix et plus largement du bruit dans les gymnases, RPS liés aux gestes spécifiques,...)

L'amiante, matériau cancérigène, tue 3000 personnes par an en France. Il est interdit dans les nouvelles constructions en 1997. Le collège Louis Aragon (Vénissieux), construit en 1974, en est rempli du sol au plafond. À l'automne 2024, des enseignant·es s'en sont soucié·es et ont constaté des manquements graves. Certains matériaux amiantés sont fortement dégradés !

Suite à l'alerte donnée par les collègues de l'établissement et des élu.es syndicaux du Rhône, une enquête a eu lieu et a conduit à la fermeture de certains espaces du collège. Le cas de ce collège n'est certainement pas isolé, combien de bâtiments scolaires ont été construits avant 1997. Il est de notre compétence de vérifier que les personnels et les usagers ne mettent pas leur vie en danger. Les visites de contrôles doivent être effectuées, les Diagnostics Techniques Amiantes doivent être consultables et mis à jour. Il s'agit là d'un enjeu flagrant de santé publique dans les années à venir.

En prévention aussi du début de l'été à venir, et des possibles fortes chaleurs qui vont l'accompagner, nous devons aussi alerter les collectivités territoriales de rattachement sur la nécessaire isolation thermique des bâtiments.

La FSU dénonce la formation des personnels en dehors de leur temps de travail notamment les mercredis après-midi avec une injonction de justifier son absence à son supérieur hiérarchique et la signaler dans l'application académique SOFIA FMO et de choisir entre deux raisons, raisons de service ou congé légal (congé maladie, maternité, retraite) et si pas de justification un retrait sur salaire pourra être effectué.

Cela met en difficulté le personnel notamment féminin pour la garde de leurs enfants et qui va à l'encontre du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La FSU demande dans le cadre de l'EVARs que les enseignant.es et les infirmier.es qui coaniment et co-participent aux séances d'EAS puissent être tous formé.es via l'EAFC.

En cas de menace ou de dépôt de parent ou d'associations suite à des séances d'EAS, la FSU demande que les enseignant.es et les infirmières concerné.es soient accompagné.es pour leur dépôt de plainte et que la protection fonctionnelle soit effective comme cela est préconisé par le ministère.

La FSU dénonce également les conditions de travail des INFENES : manque de matériel, pas de point d'eau dans certaines infirmeries et des conditions de logement inacceptables pour certaines INFENES logées par Nécessité Absolues de Service. Le corps infirmier est un des corps qui subit le plus les risques psycho-sociaux avec 14 décès en 2024 au niveau national pour 8000 INFENES.

En 2024 un peu plus de 6% des INFENES ont quitté l'éducation nationale. La FSU rappelle que 2 infirmières sur 3 se déclarent en souffrance au travail avec augmentation des arrêts maladie, des mi-temps thérapeutiques. La FSU avait demandé un GT avec enquête sur les conditions de travail de ces personnels infirmiers. La FSU renouvelle sa demande.

Nous nous félicitons d'avoir réussi à ce qu'une cellule d'écoute et de signalement des VSS soit mise en place. Après un retard de plus de deux ans sur certaines académies, l'insistance avec laquelle les organisations syndicales ont réclamé cette cellule a pu porter ses fruits. Il nous faut maintenant une plateforme de saisie pour faciliter les signalements de situations souvent complexes à dénoncer, mais aussi une extension de cet outil aux discriminations et harcèlements de tous genres.

Nous le demandons aussi depuis longtemps, et nous profiterons de chacune des instances pour demander des données chiffrées sur l'utilisation de cette cellule, puis de la plateforme lorsqu'elle existera enfin. Dans ce cadre la référente VSS de l'académie doit pouvoir pleinement jouer son rôle.

Nous n'avons toujours pas été formé.es par notre institution pour assurer nos mandats au sein de la formation spécialisée, alors même que nombre d'entre nous débutons dans

cette instance. Cette formation est un droit, mais son application est sans cesse repoussée.

Quand pouvons-nous espérer que les réunions de notre instance soient maintenues à la date initialement prévue, et non reportées en raison d'une contrainte d'agenda ? Nous avons, nous aussi, des agendas, mais nous considérons que nos travaux sont d'une grande importance pour la santé et la sécurité des agent.es, ainsi que pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui n'est à ce jour qu'une coquille vide, bien qu'elle ait été consacrée "Grande cause nationale" par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017 ! Nous espérons pouvoir enfin la faire progresser à l'occasion de la déclinaison académique du plan d'action égalité.

Sur toutes ces questions, Madame la Rectrice, la FSU attend des réponses.