

Compte rendu F3SCT du jeudi 13 février 2025

Etaient présents :

Représentants de l'administration :

Monsieur Jean-Pierre GENEVIÈVE, directeur académique des services de l'Education nationale,
Madame Floriane DUGUET, secrétaire générale de la direction des services départementaux de l'Education
nationale des Yvelines,
Madame Karine CAUSSADE-YBORRA, cheffe de la division d'appui, de la transformation, de conseils et
de prévention (DATCP),
Monsieur Franck ROUSSEAU, adjoint à la cheffe de la division DATCP.

Représentants des personnels :

Membres titulaires :

- Madame Evelyne DIANA-BRAS, secrétaire de la F3SCT, représentante de la FSU
- Monsieur Nicolas DEGEORGE, représentant de la FSU,
- Madame Delphine ROMAGNY, représentante de la FSU,
- Madame Christine LASSALLE, représentante de la FNEC-FP-FO,
- Monsieur Nicolas BODIN, représentant de l'UNSA,
- Madame Sylvie HOPKINS, représentante de la CFDT Education Formation Recherche Publiques.

Membres suppléants :

- Monsieur Alain ERCKER, représentant de la FSU,
- Madame Isabelle DUPAS, représentante de la FNEC-FP-FO,
- Monsieur Fabrice ANGEVIN, représentant du SNALC.
- Madame Joëlle CHAVIGNY, représentante de la CFDT Education Formation Recherche Publiques

Invités :

- Monsieur Ludovic OGIER, psychologue du travail,
- Madame Charlotte LUCAS-CHARBONNEAU, conseillère départementale de prévention,
- Monsieur Jérôme THEVENIN, conseiller départemental de prévention,
- Madame Sandrine LAPALUT, assistante de la DATCP.

La séance est présidée par monsieur le directeur académique qui l'ouvre à 14h04.

Le quorum étant atteint, la F3SCT peut valablement se tenir.

Le secrétariat de séance est assuré par la CFDT qui remplace l'UNSA pour le secrétariat.

Présentation de l'ordre du jour par monsieur le directeur d'académie.

Les déclarations préalables suivantes sont lues et jointes au procès-verbal :

- Madame DIANA-BRAS, au nom de la FSU,
- Madame LASSALLE, au nom de la FNEC-FP-FO,
- Monsieur BODIN, au nom de l'UNSA,
- Madame HOPKINS, au nom de la CFDT,
- Madame BERGER, au nom du SNALC,

Déclarations liminaires des syndicats

SNUIPP-FSU : recul des arrêts maladies, mais plus de RPS car les personnels sont contraints d'aller travailler lorsqu'ils sont malades.

Remplaçants : 10 postes, insuffisant au moins 200 pour pallier aux absences.

20 ans de la loi sur l'inclusion : revalorisation salariale, formation. Pas assez d'AESH. Fiches RSST : élèves éruptifs.

Renforcement des RASED, une inclusion passe par les moyens. Création d'emploi de professeurs, AED, CPE, personnels santé -sociaux. 35 ETP en moins, 48 créés en lycée. Les évaluations standardisées laissent peu de libertés pédagogiques, suppressions d'emplois, nouveaux programmes, labellisation des manuels... collègues qui subissent des menaces. CIO d'Elancourt, conditions de travail dégradées. Mutualisation des OP des collèges, prise en charge de la sécurité. Ces personnels ne relèvent pas de vos compétences, suppression de postes auront un impact sur l'organisation. Problème des comités médicaux.

FNAC FE FO : Gaza et Trump. La Palestine n'est pas à vendre. Prononcé pour la paix.

Gouvernement Bayrou : Gel du point d'indice, 90% du salaire, chocs des savoirs (méfaits de la réforme, hausse des effectifs par classe, en 4^{ème} et en 3^{ème} suppression de postes.)

Remplacements : non honorés, les 10 postes de remplaçants ne permettent pas de répondre aux absences. Les enseignants viennent travailler même malades.

Aux Mureaux mobilisation des parents, soutien de FO.

Loi inclusion : bilan alarmant, entre 2006 et 2024, 180 % d'augmentation d'accueil des élèves avec un handicap. Le RASED n'intervient plus sur ces élèves, mais sur les élèves et il n'y a pas de place en IME.

Rentrée 225 : aucun poste de psy de créer, ne de RASED

Bilan fiches SST : RPS en hausse : 76,5 % en 2024, et représente 87,4 % des fiches SST là, le comportement des élèves est mis en cause dans la majeure partie. La réponse des fiches n'est pas adaptée et les réponses de l'administration sont insuffisantes : réseau PAS. Pas de réponses aux dernières questions posées en F3SCT : que doit-on faire lorsqu'un élève a un comportement éruptif ? « On soigne les maux, pas les causes ».

Demande la réponse de notification MDPH, classes perturbées, enseignants en souffrance (épuisement professionnel).

Listes des demandes : retraites, choc des savoirs, loi Rilhac, parcoursup....

UNSA :

Abandon des projets : Veut des agents publics respectés, reconnus et rémunérés comme il convient, un service public fort. Les RSST sont éloquents. Définir et améliorer des conditions de travail pour nos collègues. Devoir de protection des collègues. Logiciel OPALÉ, LSU : souffrance au travail des agents. Formation santé pour tous les collègues, il est illogique que les collègues ne connaissent pas les fonctionnements d'alerte. Demande la date de la dématérialisation des fiches SST, afin de veiller à la santé de tous.

CFDT Education :

Épuisements, fragilisation de la qualité de vie au travail. Efficacité= stabilité.

Cadre des gestions des AED (guide des bonnes pratiques), absences des statuts des AESH(absences de salaire décent).

Absence de recrutement des personnels de santé (demande de la prise en charge par le médecin traitant d'une visite médicale professionnelle) , LSU (dysfonctionnement), dématérialisation du fichier SST (épuisement au travail, chiffres de 2022 en augmentation) données de l'application ANAGRAM, amiante (médecin du travail, procédure d'autodiagnostic)

SNALC : thème de la communication, communiquer avec les personnels permet de prévenir les RPS. Données statistiques des SST : 47 fiches concernent les élèves éruptifs, 28 avec des collègues... tout cela est lié à des difficultés de communication des institutions vers les personnels.

Réponses du Directeur académique, monsieur Jean-Pierre Geneviève:

- Ses pensées vont aux parents de la petite Louise du collège d'Epinay-sur-Orge et aux acteurs qui sont intervenus auprès des élèves : « C'est un drame qui touche la communauté éducative et les parents »
- Concernant la situation des remplacements, évoquée par les organisations syndicales, le directeur académique parle d'une réelle problématique : certains emplois ont été créés et 10 postes ajoutés mais il souhaiterait aller jusqu'à 15 emplois en portant un effort budgétaire dans le département cependant il y a des problèmes de recrutement et peu de candidats au concours. 2/3 des remplaçants sont contractuels (50 contractuels sont déjà en place dans les classes), 1/3 sera déployé après les vacances d'hiver.
- On compte 10 000 élèves en école inclusive dans le département. 12 postes en plus. 6 dispositifs ULIS 1^{er} degré créés + 4 créations d'ULIS dans le second degré. 4 postes sont provisionnés pour des profils d'handicap particulier et un pour le Pôle Handicap. Nous sommes dans une démarche d'amélioration de l'offre et ceci est une volonté interministérielle, et tout particulièrement l'engagement d'amélioration de l'offre pour les Troubles du Spectre Autistique (TSA). Ces élèves sont accueillis dans un réseau d'ULIS et cela fonctionne bien. Le Dasen reprend les propos des déclarations liminaires des organisations syndicales et trouve qu'il est dommage de résumer l'inclusion aux élèves à troubles éruptifs, d'ailleurs, indique-t-il, le terme « élèves avec trouble du comportement » serait plus adapté et tous les élèves relevant de l'inclusion ne présentent pas de troubles du comportement et ils sont en quête d'un cadre pédagogique. Il rappelle, par ailleurs, qu'il y a 90% de la population des élèves qui suit une scolarité classique. Cependant, il convient que ces élèves avec troubles du comportement peuvent fragiliser la santé des personnels. C'est un sujet important, l'Agence Régionale de la Santé travaille également sur ce point et il espère pouvoir avancer.

- Dématérialisation des fiches du Registre Santé-Sécurité au Travail : la Secrétaire Générale, Madame Duguet, annonce que l'expérimentation va être lancée dans tous les départements de notre académie à raison d'une circonscription choisie pour le 1^{er} degré, un collège et un lycée par département. L'augmentation est forte car les personnels s'emparent davantage des outils : « Cela nous amène à nous interroger sur notre capacité à s'en saisir » Les conseillers départementaux font un travail remarquable. L'attention est prêtée lorsqu'une situation relève d'une imputabilité aux services. Les causes sont étudiées et sont souvent liées aux risques psychosociaux. Il s'agit de vérifier que le droit des agents est respecté.

Monsieur Bodin, représentant de l'UNSA, demande pourquoi cela démarre aussi lentement alors que l'académie de Créteil fonctionne avec un Registre Santé-Sécurité au Travail dématérialisé. Le Directeur académique répond que commencer de manière expérimentale permettra de tester le logiciel et le traitement des données et c'est pour éviter une généralisation qui pourrait nous mettre tous en difficulté mais, suivant la temporalité de cette première mise en place, cela donnera lieu à des échanges avec les organisations syndicales. En tout cas, ces fiches sont un thermomètre précieux qui permet de s'interroger sur les réponses à apporter avec une volonté de bienveillance pour accompagner les collègues. Les représentants de la FSU et de la FNEC-FP-FO font part de leur volonté que toutes les fiches soient remontées. Le Directeur académique indique que cela demande de s'adapter pour que les délais de réponse soient réduits.

Enquête AED : les résultats sont arrêtés. Les résultats feront l'objet d'un groupe de travail légitime.

Ordre du jour :

1-Approbation du procès verbal du 29 novembre 2024 :

Cette approbation est soumise au vote et adoptée à l'unanimité.

2- Approbation du compte-rendu de visite du collège de Martin Luther King :

Madame Caussade -Yborra remercie Madame Berger, représentante du SNALC, pour le compte-rendu transmis. Cette visite a permis d'aborder le thème de la communication en interne : sur le site et la communication avec les partenaires (LFA, restauration notamment). Ce compte-rendu a été retravaillé en groupe de travail.

L'approbation du compte-rendu de la visite du collège Martin Luther King de Buc est soumise au vote et est adoptée à l'unanimité.

Il reste à poursuivre le travail sur la fiche sur la communication.

A la question de Madame Lasalle, Madame Caussade-Yborra répond que le compte-rendu est bien envoyé à l'établissement, qui peut, s'il le souhaite, formuler des observations en réaction au compte-rendu et ce dans un délai d'un mois.

Madame Bras et madame Caussade-Yborra prêtent aussi attention à la rédaction des compte-rendus et les conseillers départementaux sont souvent amenés à intervenir pour apporter des explications, des conseils après la visite d'établissement.

3-Fiche pratique de la compréhension et gestion d'un épisode neigeux :

Cette fiche pratique a été retravaillée lors du dernier groupe de travail par rapport à la communication et pour que ce soit plus lisible dans la 2eme partie ; rappel : c'est une fiche pratique avec des recommandations (tout ne peut pas être inscrit dans la fiche) et elle n'a pas vocation à se substituer à la réglementation. Dans une situation de gestion de crise, le principe de subsidiarité entre les services de la préfecture et la direction académique va toujours être rappelé car il y a toujours une marge d'interprétation par rapport à la situation mais c'est important qu'un cadre général soit défini. Dans ce cas, c'est le préfet qui a autorité, celui-ci se substitue en matière de sécurité à toute autre autorité.

Madame Lassalle, représentante FNEC-FP- FO, souhaitait mieux définir le rôle de chacun, en particulier le rôle de l'IEN et celui du directeur. M Geneviève précise que ceci va être regardé attentivement mais que cette fiche est rééquilibrée avec les modifications proposées.

Ajout d'une phrase sur le chauffage car le DASEN engage sa responsabilité lorsqu'il valide une fiche (soumis à l'arrêté du 25 juin 1980).

Madame Lassalle, représentante de laFNEC-FP- FO, indique que lors d'un épisode neigeux précédent, un collègue ne s'est pas rendu sur son lieu de travail (accord de l'IEN) puis un justificatif lui a été demandé. Souhait d'un courrier type envoyé aux IEN pour la régularisation de ces personnels.

Le Directeur académique précise qu'un e-mail type a été transmis aux IEN pour stabiliser la situation, mais le préfet peut se substituer au directeur académique. L'IEN de circonscription a la charge ensuite d'apprécier la situation de la localisation.

Remarque de Madame Romagny, représentante de la FSU : « informer oralement n'est pas nécessaire, il est préférable d'écrire ».

La Secrétaire Générale précise que dans le cadre de la prévision d'un épisode neigeux, cela concerne l'IEN, les directeurs d'école et les personnels de direction. Par contre, dans le cadre de la situation connue seuls les directeurs d'école et les personnels de direction sont concernés.

A la demande de Madame Romagny, représentante FSU, pour savoir si cette communication a été faite aux chefs d'établissement, la réponse est négative.

Le Directeur académique rappelle qu'il est important d'appeler pour l'organisation des services, surtout dans le premier degré.

Quelques modifications réalisées sur la fiche : sur le chauffage, et sur les bandeaux de présentation, « prévenir par écrit et informer à l'oral », « informer les personnels et les parents des décisions prises », enlever le mot « couches » dans la phrase « porter une attention particulière aux jeunes enfants (couverture, eau, couches...) », vigilance renforcée pour les élèves et les personnels à besoins particuliers.

La fiche pratique Episode neigeux est validée en l'état.

4- Bilan de la prévention du docteur Mackoviak :

Nombre de visites de l'année 2023-2024 : 990 visites.

2 postes de médecin à temps plein et une secrétaire à temps plein.

Les Motifs de la visite médicale sont à la demande de l'administration (78), de l'agent (239) et du médecin.

Rapports pour les maladies professionnelles et sur les orientations vers le Psy-EN : forte augmentation des risques psycho-sociaux, les agents connaissent mieux le registre SST.

Le tiers du temps des médecins est consacré aux visites des médecins, un conseil médical mensuel, réunions/échanges avec les Psy-EN académiques et départementaux, les conseillers de prévention académiques et départementaux, l'inspectrice SST, les conseillers mobilité-carrière, les assistantes sociales académiques et départementales, les chefs d'établissement, le SAPAP, le réseau Pass- MGEN (accompagnement des agents en CLM et CITIS pour des activités à titre thérapeutiques), échange téléphonique avec les agents et l'administration.

Madame Lassalle, représentante FNEC-FP- FO, interroge sur qui oriente les personnels du 2nd degré vers la SAPAP ? Le Docteur Mackoviak indique que c'est le médecin de prévention.

Monsieur Ogier, Psychologue du travail, précise que la cellule d'écoute est pour fait de harcèlement dans le premier degré, le SAPAP est dans le 2nd degré pour ceux qui ont besoin d'un accompagnement. Dans le cadre du SAPAP, participent le pôle Santé et travail, le pôle Prévention, le pôle dédié à l'Accompagnement aux compétences et aux difficultés dans la carrière.

Les représentants de la FNEC-FP-FO regrettent que les documents n'aient pas été fournis avant l'instance. Madame Berger, représentante du SNALC, fait remarquer qu'avoir les documents en amont permet de se les approprier. La demande est prise en note.

Madame Lassalle, représentante FNEC-FP-FO, pointe l'augmentation des fiches SST : « on n'est plus dans la prévention des risques, on est dans le risque ». Elle ajoute que lorsque les personnels rédigent une fiche cela signifie qu'ils sont déjà impactés.

5-Bilan des psychologues du travail (1^{er} et le 2nd degré)

Rappel des missions : prévention, accompagnement individuel, accompagnement collectif et participation aux instances.

La démarche de prévention des RPS : information de 2 heures sous forme de visios pour les stagiaires nouvellement arrivés. Animation de formations disponibles au PAF, sur le sens au travail par exemple. Tous les agents peuvent s'inscrire à ces formations.

En ce qui concerne l'accompagnement individuel : recevoir en présentiel ou en distanciel, cela concerne uniquement le travail. Pas de suivi personnel. Pas plus de 3 fois, sinon c'est au détriment des autres missions. Le psychologue renvoie, si besoin est, les agents vers des associations ou vers la cellule d'écoute (violences sexistes et sexuelles).

En ce qui concerne l'accompagnement collectif : il s'agit de travailler sur des consensus, des compromis pour permettre à chacun de retrouver du sens dans son travail.

- la demande d'intervention : Monsieur Ogier se base sur les 6 familles de risques psycho-sociaux pour agir sur la prévention et aller de la prévention à la réparation, et le centrer sur l'organisation du travail.

- Les 3 niveaux de prévention : primaire (centrée sur l'organisation du travail, réduction du risque à la source), secondaire (réduction de la gravité d'un risque et/ou de ses conséquences), tertiaire (traitement des dommages causés par un risque avéré).

Madame Lassalle, représentante FNEC-FP- FO, s'enquiert si le psychologue du travail peut intervenir même si l'un des personnels n'est pas demandeur.

Monsieur Ogier répond qu'il peut intervenir sur demande du SAPAP, de la DSDEN et il sollicite les chefs de service s'ils reçoivent de plus en plus d'agents et, pourquoi pas, une intervention avec le chef de service. S'il y a judiciarisation, il est trop tard pour une demande de médiation mais l'idée est d'être à disposition. Il précise qu'il ne reçoit pas un collègue qui n'en fait pas la demande. Si de nombreux agents d'une même école viennent en entretien, alors, en concertation avec le chef de service, le psychologue du travail peut intervenir auprès du collectif de travail. Il leur demande ce qu'ils attendent du psychologue du travail. Le chef de service étant responsable de la santé des agents, l'IEN peut imposer cette rencontre.

Pour être reçu par le psychologue, il faut en faire la demande, c'est sur la base du volontariat.

Les participants aux déploiements des outils méthodologiques sont eux aussi volontaires.

Bilan 2023-2024 :

238 entretiens individuels soit +70 % : dans le premier degré, ce sont les enseignants, puis dans le second degré (enseignants suivis par les personnels de direction), peu d'entretiens pour les administratifs.

- Adressage des saisines (spontané, syndicats, cellule mais souvent par des chefs de service ou des collègues)
- Facteurs des RPS : 169 relations dégradées au travail, 52 exigences émotionnelles (élèves dits éruptifs),
Le recrutement de 3 psychologues peut expliquer cette hausse d'interventions individuelles.

16 Interventions collectives :

IRD (écoute et médiation) : 1 dans le 1^{er} degré et 2 dans le 2nd degré, utilisation des méthodologies situations-problèmes.

ERD (écoute et remédiation) : 1 intervention dans le 1^{er} degré et 12 interventions dans le 2nd degré, la mise en place prend du temps, 10 à 12 heures par intervention. C'est plus difficile dans le 1^{er} degré car les collègues sont moins disponibles.

Autres interventions : séminaire des personnels en reclassement notamment, Participation en F3SCTSD...

Propositions de l'année 2024/25 :

- Sensibiliser concernant les actions auprès des adjoints gestionnaires, néo-directeurs, IEN, chefs d'établissement par le biais des réunions de bassin.
- Poursuivre le renforcement de la prévention primaire.
- Prioriser les interventions collectives, il y a de l'écoute mais on ne travaille pas sur les causes.
- Communiquer les actions de formation et de sensibilisation sur les Risque psycho-sociaux.

- Etudier la possibilité d'établir des échanges réguliers avec les conseillers de prévention.
- Poursuivre les permanences mensuelles à la DSDEN en établissant un calendrier.

6-Bilan des fiches SST par les conseillers de prévention :

531 fiches : 2nd degré peu de remontées (47 fiches). Un mail de relance est fait chaque trimestre.

Madame Hopkins, représentante de la CFDT Education, demande que soit relancée l'information selon laquelle l'affiche réglementaire indiquant la localisation des registres doit être placée dans la salle des personnels et que le directeur académique rappelle à l'oral aux chefs d'établissement que l'affichage doit être fait.

130 fiches SST en une semaine alors que, d'habitude, c'est 80 fiches en moyenne par semaine. Le traitement est long.

Les fiches portent principalement sur les risques psycho-sociaux (92 agression physiques, 197 pour les comportements perturbateurs d'élèves) et on constate une montée sur les risques des agents biologiques.

Monsieur Thévenin, conseiller de prévention départemental, constate une évolution dans le 2nd degré : plus de fiches complétées. Madame Hopkins, représentante CFDT Education, fait remarquer que c'est lié aux explications données par les organisations syndicales qui passent dans les établissements sur l'utilisation des registres.

Le directeur académique indique qu'il y a de nombreux acteurs différents et que c'est sans doute cela qui pose un problème dans le second degré.

Le représentant de la FSU précise que les outils ne sont pas faciles à trouver : dans la recherche en ligne, le lien doit pouvoir être trouvé plus rapidement par les personnels.

Les deux conseillers arrivés en septembre, vont pouvoir se déployer sur des formations.

Il y a une évolution des missions.

Et ce d'autant plus que, comme l'indiquent les conseillers de prévention, certains chefs d'établissements appellent les services.

6-Calendrier

Il y aura un groupe de travail pour le retour d'enquête AED le 5 juin dans le bilan d'année.

7-Avis

Madame Berger, représentante du SNALC, fait lecture d'un avis : le SNALC demande l'application de l'article 3-2 du décret n°82-453 modifié le 20 novembre 2020, prévoyant que le registre de santé et sécurité au travail « est également tenu à la disposition (...) des organisations syndicales siégeant dans les Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes. » Ils demandent d'avoir au moins accès aux fichiers récapitulant les principales caractéristiques des fiches RSST et non simplement à l'analyse statistique de ces dernières, ainsi que l'examen régulier, en groupe de travail et instance, des situations particulières révélées par ces derniers.

Madame Caussade-Yborra répond qu'il y a un manque de temps pour analyser les fiches et y apporter des réponses. L'instance étudie des mesures collectives et non individuelles.

Madame Diana-Bras, représentante de la FSU, évoque le peu de temps que nous avons dans le groupe de travail pour arriver à faire tout ceci.

Madame Berger, représentante du SNALC, évoque le fait que ce soit fait dans d'autres départements et pas dans les Yvelines. Il y a trop peu d'informations sur les fiches, il y a, ailleurs, des groupes de travail sur les situations particulières, cela représente un groupe de travail par trimestre pour l'analyse et cela permet de voir où se localisent certains problèmes.

L'avis est soumis au vote : 3 votes pour, 6 abstentions.

Madame Lassalle, représentante de la FNEC FP FO fait remarquer qu'il n'y a pas eu de réponse à l'avis numéro 2 de l'instance du 27 juin 2024. Les services de la DSSEN s'engagent à envoyer la réponse rapidement.

L'ordre du jour ayant été épuisé, la F3SCTSD prend fin à 16h44.