

## **CR de la réunion de la Formation spécialisée SSCT de la Sarthe**

**(Séance du mardi 13 juin 2023)**

### **Présents :**

Pour l'administration : Mme la Secrétaire Générale de la DSDEN de la Sarthe, M. l'Adjoint au Directeur Académique chargé du premier degré, Mme la Cheffe de la DESCO et du pôle 3SCT, Mme la Conseillère de prévention départementale, Mme la médecin du travail.

Pour les représentant.e.s des personnels :

- 6 représentant.e.s de la FSU : Sophie Pereira (secrétaire de la FSSSCTD72), Rose Francheteau (secrétaire adjointe de la FSSSCTD72, Eric Demougin (secrétaire de la FSU 72), René-Yves Mautouchet, Hélène Lachendrowiecz, Aurélie Salinas.

- 1 représentante du SGEN-CFDT.

- 2 représentantes de l'UNSA-Education.

- 2 représentant.e.s du SNUDI – FO.

### **Préambule :**

- **Lecture de déclaration liminaire :**

Seule la FSU a donné lecture d'une déclaration liminaire.

### **Points à l'ordre du jour :**

#### **1) Règlement intérieur de la FSSSCT de la Sarthe :**

Le règlement intérieur a été voté après discussions sur la capacité de prises de parole des suppléant-es (revendiquée par la FSU), sur les modes dégradés de convocation de l'instance (distanciel doit être évité pour la FSU).

#### **2) Point sur les visites de la délégation et calendrier prévisionnel 2023-2024 des réunions de la FSSSCTD72 :**

Visite d'une délégation de la FSSSCTD72 à l'école Garnier Pagès vendredi 23 juin. Conformément au protocole, le questionnaire à destination des personnels de l'Éducation Nationale a été envoyé le 13 juin, soit (10 jours avant la visite).

- **Calendrier des réunions de la FSSSCTD72 pour l'année scolaire 2023-2024 :**

La première réunion de la FSSSCTD72 se tiendra en novembre pour tenir compte des orientations de la FSSSCT ministérielle. Une autre est prévue en mars et la dernière en juin.

- **Calendrier des visites d'établissements par la FSSSCTD72 pour l'année scolaire 2023-2024 :**

La première visite aura lieu dans un lycée en novembre, la seconde dans un collège en février et la dernière dans une école en mai.

- La première visite aura lieu au Lycée Sud du Mans en novembre.
- La seconde aura normalement lieu au collège du Petit Versailles (à confirmer).
- La troisième sera une visite d'une école en mai. Trois propositions ont été transmises par le secrétariat après consultation des représentants des différentes organisations syndicales : l'école Calmette au Mans, l'école Gabrielle Legras de Montval et l'école René Cassin de Bouloire. Un échange d'arguments porté par la FSU a suivi, évoquant sa préférence vers des écoles rurales (cette année école urbaine), cumulant des problématiques de bâti, de questions psycho-sociales liées au public lui même en détresse.

M. l'Adjoint au Directeur Académique chargé du premier degré exprime sa préférence pour la proposition urbaine et émet des réserves sur le sujet bâtementaire et sa temporalité.

La FSU insiste sur le fait que lors des visites de la FSSSCT il y a aussi des échanges avec la collectivité propriétaire, notamment sur la sécurité des locaux, et que le périmètre bâtementaire est bien, quelle que soit la temporalité engagée des modifications, un sujet qui entre dans le périmètre des missions de la FSSSCT puisqu'en engageant la santé et la sécurité des personnels.

La délégation FSU revient encore une fois sur l'intérêt des deux écoles rurales. Pour Montval, accompagner le lien avec la collectivité est facilitant en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Pour l'école de Bouloire, il serait dommage de ne pas entendre une expression de souffrances psychosociales qui reste pesée et construite. L'équipe de l'école pose de vraies questions, dit des choses, et mérite d'être entendue.

Mme la Secrétaire Générale est consciente de la nécessité des échanges avec les collectivités.

**Vote du calendrier des réunions de la FSSSCTD72 et des visites (la décision de l'école à visiter en mai est repoussée au mois de novembre ainsi que la confirmation définitive du choix du collège Petit Versailles, qui est tout de même proposé).**

Discussion autour de la composition des délégations de visite, notamment sur l'utilité (mais pas nécessité) de formation des membres. Mme la Conseillère de prévention départementale a précisé qu'aucune formation des membres de la FSSSCTD n'était encore planifiée, imposant de fait l'impossibilité posée de formation des délégué-es comme préalable à la visite.

Suite à concertation intersyndicale qui s'est tenue avant instance, la composition des délégations pour les visites passera de 3 (actuel) à 4 représentant-es :

- La secrétaire ou son adjointe ;
- un.e représentant.e FSU ;
- un.e représentant.e UNSA
- un.e représentant.e du SNUDI-FO ou du SGEN-CFDT par alternance.

Le SNUDI-FO assurera plutôt les visites du premier degré et le SGEN-CFDT les visites du second degré . C'est donc une représentante du SGEN-CFDT qui participera à la visite du lycée Sud.

L'une des représentante du SGEN-CFDT travaillant au lycée Sud il est convenu qu'il était préférable que ce soit l'autre qui fasse partie de la délégation.

### **La composition des délégations pour les visites a été votée.**

Pour la visite du lycée Sud, Mme la Conseillère de prévention départementale évoque le besoin de trouver une thématique.

La secrétaire de la FSSSCTD fait remarquer qu'au vu de la situation des lycées le thème des RPS était à mettre en avant ainsi que l'audition des personnels désirant rencontrer la délégation de la FSSSCTD72. La visite des locaux devant être réduite et ciblée. Mme la Cheffe de la DESCO et du pôle 3SCT est d'accord : la priorité est d'écouter les personnels. Un point sera fait avec le nouveau chef d'établissement qui doit avoir le temps de prendre ses marques.

Après discussion il est décidé que la délégation qui assurera la visite verra tout cela en groupe de travail préparatoire.

### **3. Bilan des travaux engagés dans le cadre du Programme Annuel de Prévention départemental**

- **Groupe de travail sur les RPS dans le premier degré.**

Point d'étape par Mme la Conseillère de prévention départementale sur la démarche d'évaluation des RPS dans les écoles:

Un test a été réalisé en école le 12 mai avec des documents produits à partir des réflexions du GT. L'objectif était de partir de situation réelles de travail pour anticiper et réduire les facteurs de RPS.

Il faudrait réaliser une vidéo de présentation pour présenter la démarche d'évaluation RPS travaillée en groupe de travail.

La démarche d'évaluation proposée doit être réalisée en deux temps :

- un questionnaire d'auto-positionnement facultatif et confidentiel est complété par les personnels. Il est destiné à amorcer une réflexion individuelle sur les RPS.

- une évaluation collective a ensuite lieu. L'objectif est de faire de la prévention primaire pas de la gestion de crise. La directrice ou le directeur transmet les documents et les consignes. Les personnels décident collectivement qui au sein de l'équipe est chargé.e d'animer le temps d'échange.

La formation préalable à la démarche des directeurs, directrices et IEN est essentielle.

Un livret d'accompagnement simplifié, avec les acteurs pouvant assister les personnels dans le domaine des RPS, a été travaillé au format A3 pour être plus lisible. Des annexes avec des fiches outil sont également disponibles (un guide pour aider à la gestion des élèves à comportement perturbateur et limiter les risques pour les personnels par exemple).

La délégation FSU demande à Mme la Conseillère de prévention quel a été le retour des enseignants ayant participé au test et comment l'animation de la démarche d'évaluation des RPS a été perçue par la directrice (qui a par ailleurs beaucoup de travail).

Mme la Conseillère de prévention explique qu'elle a eu un bon retour de la directrice qui a trouvé l'outil facile à prendre en main et opérationnel. Elle ne s'est pas sentie mise en difficulté. Les enseignantes ont trouvé la démarche intéressante car elles se sont fait la remarque qu'elles n'avaient pas assez de temps pour échanger sur ces problématiques en conseil des maîtres. Le retour de l'équipe est positif.

Mme la Secrétaire Générale explique que cette année il n'y a eu qu'un test car il y a eu des contretemps et il n'a pas été facile à mettre en place. Elle rappelle une fois de plus que cette démarche concerne des situations primaires, pas des situations de crise, que ce sont des écoles volontaires qui sont concernées. La MGEN continuera d'accompagner l'expérimentation et la finalisation de cette démarche en automne.

Les représentants FSU ayant participé ont rappelé que les deux psychologues du travail ayant participé au groupe de travail, estimaient dès le début des échanges que l'auto-positionnement devait être accompagné par quelqu'un de formé connaissant bien les phases d'alarme, de résistance, puis d'épuisement, la distinction entre stress aigu, stress chronique (plus grave), violence externe, interne (la plus grave relevant de l'organisation du travail), violence intentionnelle, non intentionnelle etc. Elles ont rappelé le risque fort de focaliser les problèmes sur les personnalités en présence plutôt que sur l'organisation du travail. Communément, administration et représentant-es ont vu que nous ne disposons pas de la ressource (2 psy du travail disponibles) pour faire sérieusement ce lien entre le document d'auto-positionnement et la réflexion sur les RPS présents dans l'équipe. C'est une déception qu'a exprimé et qu'exprime la FSU. La proposition actuelle organise d'un côté un document d'auto-positionnement qui ne sert qu'à l'acteur, et une formation générale sur les RPS déconnectée. La FSU rappelle sa demande d'usage de ce document d'auto-positionnement par un formulaire numérique, anonymisé qui offrirait un retour départemental à propos des RPS.

La FSU accueille avec satisfaction la place ouverte à un membre de l'équipe pour animer, ou à une procédure collégiale de fonctionnement. Ce serait donc utile que le document présenté ne mette pas en exergue, dans son schéma de présentation, une animation par la direction d'école. La FSU rappelle que l'essai dont le retour est jugé positif est pour l'heure unique, donc à tempérer dans son évaluation. Elle rappelle en outre le témoignage en GT d'une directrice en difficulté lors de la gestion d'une réunion d'équipe à propos des RPS : beaucoup de remontées, et sentiment d'impuissance à répondre à la mesure des souffrances remontées.

Lors du groupe de travail, et cela reste valable, les représentant-es ont déploré que la démarche n'intègre pas des situations de crise, car la prévention primaire lorsque l'épuisement est généralisé peut apparaître discréditante de la démarche. Ils ont donc exprimé des réserves de ce point de vue. Ils ont aussi souligné le problème de la charge de travail générale qui ne doit pas être alourdie par des réunions qui seraient vécues comme inutiles.

La délégation FSU a fait remarquer que centrer l'objectif de la démarche sur le renseignement du DUERP lui paraissait affaiblir la prise de conscience de la démarche sur les RPS et son appropriation par les équipes. Le DUERP même s'il présente son intérêt, est ce document qui est vécu comme cette contrainte souvent non remplie, laissée de côté.

Mme la Conseillère de prévention a expliqué que le Duerp n'est pas la finalité de la démarche. L'objectif est la prise de conscience par les équipes de l'existence des RPS.

Mme la Secrétaire Générale a précisé que ce n'était qu'un point d'étape. Remplir le Duerp n'est pas la finalité. Elle a rappelé que la démarche est basée sur le volontariat des écoles et aussi des directeurs.

Mme la Conseillère de prévention a dit qu'il est important que l'équipe ait un temps de réflexion. Le test aura lieu dans d'autres écoles à la rentrée.

La délégation FSU a demandé si la démarche d'évaluation des RPS est prévue sur le temps scolaire, sur le temps de travail. Les membres de la délégation FSU qui ont participé au groupe de travail ont insisté sur ce point.

Mme la Conseillère de prévention a expliqué que la démarche entre dans les 108h et dans les temps de travail remplacés.

- **GT Accueil et communication vers les personnels AESH**

Suite aux remarques de la FSU lors de la précédente FS, les AESH ont été intégrées au groupe de travail concernant leur santé uniquement composé jusqu'alors de "têtes de PIAL", et de chefs d'établissements. La FSU fait remonter que les AESH qui ont intégré ce GT, après retour de leur part, ont témoigné qu'elles ont pu exprimer ce qu'elles voulaient voir modifier. Elles sont en attente du résultat, d'un retour.

Mme la Conseillère de prévention présente le bilan des réunions du groupe de travail et les différents guides académiques existants. Un guide académique très complet est normalement à leur disposition mais constat est fait de l'hétérogénéité des modes de communication des documents et informations destinées aux AESH ne favorise par la communication. Une version synthétique et plus simplifiée du guide sera à leur disposition.

Plusieurs points ont été soulignés :

- Une information sera donnée aux directeurs, directrices et Chef d'établissement pour leur rappeler qu'ils doivent envoyer les informations non seulement à l'équipe pédagogique mais aussi aux AESH. L'un des problèmes soulevés pendant le GT est l'accès inégal des AESH à internet et à un ordinateur personnel. Il est important que l'information soit correctement relayée (avec du matériel à leur disposition). Il faut aussi sensibiliser les AESH à la nécessité de consulter leur messagerie professionnelle académique.

- Le document synthétique comportera les informations de base comme les coordonnées de l'employeur, l'adresse électronique de l'AESH, la cartographie des PIAL (à ce titre, les leçons tirées de la visite de l'école de Brette les Pins en juin 2022 ont été très utiles), les acteurs et dispositifs de prévention en matière de santé, sécurité et conditions de travail...

Le document fera seulement trois pages. Il sera disponible sur le site de la DSDEN mais aussi remis en main propre aux intéressés.e.s par les directeurs, directrices et chefs d'établissement.

Comme la délégation FSU l'a exprimée dans la déclaration préalable, elle fait remarquer que nous agissons par replâtrage d'un édifice (statut, salaires des AESH) dès le départ totalement déséquilibré. Bien des atteintes à la santé des personnels sont d'abord liées à des niveaux de salaire misérables, à des manques de recrutement qui affectent les AESH eux et elles-mêmes mais aussi des membres des équipes en général. Cela conduit concrètement des collègues, qu'ils ou elles soient enseignant.es ou AESH, à être en arrêt maladie pour surcharge mentale.

- **GT sur le registre SST dématérialisé:**

Les remarques qui ont été faites lors du groupe de travail ont été remontées. Certaines seront prises en compte, pour d'autres ce sera plus compliqué, le logiciel ne laissant pas la main au local. Reste en suspens la définition de l'unité de travail pour les personnels itinérants, celle de la nature de l'anonymat recherché (noms supprimés ou reconnaissance interdite des acteurs-trices qui pourrait poser des difficultés de sens lors de la lecture...)

La plateforme sera disponible en septembre mais il faudra produire un tutoriel départemental et procéder au déploiement.

La question de l'élargissement des modérateurs des fiches SST dématérialisées a été posée et prise en compte par l'administration.

La délégation FSU a demandé la transmission du PPT support de la présentation de Mme la Conseillère de prévention, ce qui a été accepté, pour regarder en détail comment l'utilisateur-trice entrera dans la démarche.

#### **4. Bilan du médecin de prévention :**

Augmentation du nombre de visites pour voir le médecin de prévention par rapport à l'année dernière.

Forte représentation des personnels entre 40 et 50-60 ans dans les personnels qui ont demandé un rendez-vous.

Le nombre d'enseignants du premier degré est le plus important, presque à égalité avec les enseignants de collège.

Les motifs de consultation sont variés. Suite à la visite, le médecin de prévention a proposé différentes orientations aux personnels: vers l'administration (ressources humaines), les gestionnaires mais surtout vers les psychologues (du réseau PASS principalement) et aussi vers Sarthe autonomie (ANC, MDPH).

Les réponses aux demandes sont confrontées au droit statutaire, aux obligations réglementaires, aux moyens que peut apporter l'employeur. Elles peuvent consister en des allègements, mais aussi des avis sur les temps partiels, les mutations, les reclassements.

Les inquiétudes des personnels rencontrés portent sur l'âge de départ à la retraite et leur capacité à tenir jusque là. Il y a aussi une augmentation des demandes de démission et de la volonté de changer de métier. Beaucoup de remontées concernent aussi des problèmes de gestion d'élèves irrespectueux en collège notamment.

La FSU souligne la mutation anthropologique de l'enfance qui mérite d'être prise en compte institutionnellement, en sortant de la solitude un maître une classe.

La FSU souligne aussi que nos professions n'accèdent pas globalement à leur droit théorique de visites périodiques de médecine du travail. Ce sont seulement des visites à la demande des personnels qui ne sont pas toujours au courant de la nécessité d'effectuer eux-mêmes la démarche. Ce n'est pas de la prévention, qui supposerait qu'on puisse consulter un médecin du travail alors que l'on va bien et qu'on vient prospecter des maladies débutantes, pour les prendre précocément. Cette nécessité pour les personnels de faire une demande de rendez-vous à la médecine de prévention dans le cadre professionnel, ce qui limite le nombre de personnel concerné, relativise toute la statistique qui suit et l'interprétation de l'état de santé réel de la profession. On pourrait dire que la profession va bien vu la faible fréquentation constatée. Précision apportée par la FSU : "Nous soulignons cela sans que ce soit en rien une critique du travail de la médecin de prévention. De plus, les chiffres montrent bien que nous développons plus de pathologies avec l'âge, et qu'avec le recul de l'âge de la retraite de 2 ans, la dernière colonne qui correspond au personnels les plus âgés va grimper.... Et derrière elle une réalité dure et brutale.

La médecin de prévention fait remarquer que les visites de prévention sont proposées aux personnels en première année de titularisation et en filière bois.

## **5. Point sur le bâti scolaire**

Mme la Conseillère de prévention fait une présentation sur la question :

Il existe une page « bâti scolaire » sur le site internet [education.gouv](http://education.gouv.fr) avec un guide par établissement.

- Risque radon: elle rappelle que la radon est cancérigène et présente une carte des risques en Sarthe. Il y a des zones 3 (à risque plus élevé) à Mamers, Le Mans ouest par exemple.

Il y a des courriers type à la disposition des directeurs-trices pour demander à la collectivité propriétaire de fournir des informations sur le niveau de risque dans l'école.

Le collège de Moulins le Carbonel est le seul collège en Zone 3 (les mesures de radon doivent être <à 300 becquerel par cm<sup>3</sup> pour être normales et pour ainsi dire sans danger).

Par mesure de précaution, le Département a aussi fait réaliser des mesures dans les collèges Reverdy et Simone Veil de Sablé sur Sarthe.

Pas de lycée en zone 2 ou 3 mais la Région va faire réaliser une campagne de mesure.

- Amiante : On retrouve encore beaucoup d'amiante dans les bâtiments car ce matériau a été utilisé depuis les années 1930 et interdit seulement depuis 1997. La réglementation prévoit que le Diagnostic Technique Amiante (DTA) est obligatoire et doit être transmis aux usagers et personnels. Dans les collèges le DTA est transmis obligatoirement aux CDE. La politique du département est de supprimer tous les matériaux avec l'amiante friable et également de retrait systématique lorsque le matériau est dégradé. Pour les lycées, l'obligation d'actualisation, de mise

à jour des DTA est réalisée . Ils sont en avance et vont mettre les documents sur une plateforme pour la collectivité et les Chefs d'établissement. Il y aura aussi des évaluations périodiques.

- Qualité de l'air: un auto-diagnostic et la mise en place d'un plan de prévention sont prévus. Certaines communes s'en seront saisies. Toute campagne de mesure de polluants doit déboucher sur un plan de prévention . Un guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'évolution du dispositif au 1er janvier 2023 a été réalisé. Tous les 4 ans un auto-diagnostic sur la qualité de l'air doit être réalisé avec les équipes de l'ERP et notamment les équipes de ménage: évaluation des ouvrants, des dispositifs d'aération (qui doivent être dépoussiérées) etc.

La délégation FSU rappelle qu'elle a déjà fait part de la difficulté pour les professionnels de l'éducation nationale d'avoir pour employeur et garant de leur santé au travail, une autorité qui n'est pas propriétaire des lieux de travail de ses employés. C'est vrai pour tous les niveaux. Le primaire est totalement diffus, recouvrant plusieurs centaines de collectivités. Le secondaire est moins diffus mais pose des problèmes de coût et d'ampleur des travaux à réaliser. Au sein de notre Formation Spécialisée nous sommes toutes et tous devant cette difficulté. On ne va pas pouvoir modifier cela à ce niveau, mais nombre de situations dégradées sont liées à des choix de propriétaires. En ce moment c'est par exemple le problème de la température dans un collège de La Flèche, mais par le passé il a pu s'agir d'aspiration défaillante dans les ateliers d'Hélène Boucher Funay. Bon nombre d'écoles et d'établissements scolaires vivent des situations d'isolation, de confort, très diverses donc difficiles à appréhender par notre instance. On peut simplement anticiper que l'état des températures ne va pas s'arranger. Des classes scan très froides en hiver et très chaudes en été, sont toujours en fonction. Les températures risquent d'être très chaudes dans les salles de certains lycées au moment des épreuves du baccalauréat. Le coût bâtimentaire, de restauration vient aggraver encore la résolution des problèmes.

Là encore les démarches présentées sont importantes, radon, amiante, polluants, aérations, ....

Mais il est problématique que l'auto-diagnostic sur la qualité de l'air soit à la charge des équipes. Et notamment des directions d'école, qui expriment qu'ils-elles n'ont pas les compétences pour répondre aux prescriptions de l'institution.

*Départ d'une représentante de la FSU.*

### **Questions diverses:**

Q1. Situation individuelle

Q2. Classes non remplacées dans le premier degré : 15 classes non remplacées chaque jour, une vingtaine certaines journées. Annonce fait par l'Inspecteur adjoint au directeur académique.

Q3. Mme la Secrétaire Générale précise qu'il y a eu 102 fiches SST qui ont été remontées depuis septembre et que l'administration ne fera un point que sur les situations les plus récents. Ce qui est fait.

Autres situations individuelles évoquées.



**Lecture du vœux FSU** dénonçant les problèmes de santé et de sécurité au travail découlant de la restructuration brutale prévue par la réforme des lycées professionnels et demandant donc le retrait de cette réforme:

Mme la Secrétaire Générale fait procéder au vote.

**Pour** : FSU : 5

**Abstentions** : 3 (UNSA, SGEN-CFDT ; SNUDI-FO)