

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration académique s'est réunie en configuration hybride pour une séance ordinaire présidée par M<sup>me</sup> Pinset, secrétaire générale d'académie (SGA) et M. Bourgery, secrétaire général adjoint directeur des ressources humaines (DRH). La FSU était représentée par :

- Alain Bonnet (SNES)
- Guy Bourgeois (SNES)
- Matthias Carpentier (SNEP).
- Maud Ducret (SNUIPP, secrétaire de la F3SCT de la Haute-Marne)
- Yannick Lefebvre (SNES).
- Renaud Rouffignac (SNES).
- Ben Ali Foughali (SNUIPP, secrétaire de la F3SCT des Ardennes) était également présent.

Le recteur était une nouvelle fois absent, comme d'habitude depuis sa prise de fonction. La FSU a lu la déclaration ajoutée à la fin de ce compte rendu. Il est à noter que tous les avis cités ci-dessous ont été à l'initiative de la FSU.

**Point 1 : approbation du PV du 08 octobre 2025**

Le PV est adopté à l'unanimité.

**Point 2 : rapport de visite dans la Haute-Marne relatif aux psychologues de l'éducation nationale EDA (éducation, développement, apprentissage)**

Les Psy-EN-EDA de la Haute-Marne travaillent dans le premier degré. Une délégation paritaire composée de membres de l'administration et de représentants des personnels a analysé leurs conditions de travail ainsi que les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés. La délégation a déterminé 5 thématiques qui ont servi de support pour rédiger des préconisations :

- des personnels isolés.
- des besoins pour exercer au mieux les missions, notamment des outils informatiques, des tests.
- des missions ponctuelles telles les interventions en situation de crise.
- un corps vieillissant et des postes vacants.
- nécessité d'acquérir une culture de la prévention en santé, sécurité et conditions de travail (thématique valable pour tous les corps de métier de notre académie...).

Ce travail a permis de proposer des préconisations qui figurent dans l'avis n°1, voté à l'unanimité.

**Avis n°1**

*Les membres de la F3SCT du CSA académique demandent que les propositions formulées à l'issue de la visite des Psy-EN-EDA de la haute-Marne citées ci-dessous fassent l'objet d'une mise en œuvre.*

- *Des personnels isolés*
- *Prévoir un temps institutionnalisé pour établir un dialogue entre Psy-EN-EDA et les enseignants pour évoquer la situation d'un élève "rencontrant des difficultés ou en si-*

*tuation de handicap" afin d'élaborer "des réponses pédagogiques " (circulaire 2017-079).*

*- Développer les échanges entre Psy-EN-EDA aux niveaux de la circonscription et du département.*

*Développer les échanges entre Psy-EN-EDA et EDO dans le cadre de la coordination définie dans la circulaire 2017-079.*

*- Pour faire face au manque de personnes ressources et d'information, définir un ou des référents métier et administratif aux niveaux départemental et académique.*

*- Réunir les pôles ressources de circonscription et rappeler que les psy-EN-EDA sont des membres des RASED.*

- Des besoins pour exercer au mieux les missions*

*- Proposer une formation continue qui répond aux préoccupations des Psy-EN-EDA notamment sur l'évolution de la psychologie, les tests et l'analyse de pratiques.*

*Proposer des formations continues communes entre les EDA et les EDO.*

*- Prévoir dans chaque école un lieu où le Psy-EN-EDA puisse recevoir élèves et familles en respectant le principe de la confidentialité.*

*- Procurer le matériel nécessaire à l'exercice des missions des Psy-EN-EDA : ordinateurs portables adaptés aux besoins, intégrant les logiciels actuels et les tests, périphériques (imprimante, scanner), téléphone portable professionnel. Faire en sorte qu'ils puissent tous bénéficier des mêmes outils.*

*Problème de l'origine du financement du matériel des Psy-EN-EDA → aligner les moyens fournis aux EDA et aux EDO.*

*- Informer et former les Psy-EN-EDA sur le RGPD et l'archivage.*

- Des missions ponctuelles*

*- Rédiger un protocole pour gérer les situations de crise. Le Psy-EN ne doit jamais intervenir seul mais il participe aux cellules de crise conjointement avec différents professionnels de l'Éducation Nationale : personnels infirmiers, médecins scolaires, assistants de service social en faveur des élèves, assistant social en faveur du personnel, infirmière de prévention, Psy-EN...*

*- Instaurer une supervision systématique suite à un contact avec des personnes en souffrance ou à la gestion d'une situation de crise.*

- Un corps vieillissant et des postes vacants*

*- Prendre en compte le vieillissement des Psy-EN-EDA qui augmente le risque de défaillance pour mettre en place des moyens de remplacement.*

*- Anticiper les départs, pourvoir les postes vacants afin d'éviter l'alourdissement de la charge de travail des personnels restants (davantage d'élèves, d'écoles et de déplacements).*

- Acquérir une culture de la prévention en SST*

*- Former les Psy-EN-EDA à la prévention en santé et sécurité au travail.*

*- Former les Psy-EN-EDA aux risques routiers.*

*Un bilan annuel des actions de prévention engagées devra être présenté à la formation spécialisée de mars 2026.*

### **Point 3 : bilan VDHAS (violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste)**

Cela fait 2 ans qu'il existe un dispositif académique de signalement pour les VDHAS. Il y a eu 12 saisines en 2023-24 (8 femmes, 4 hommes) et déjà 18 en 2024-25 (17 femmes, 1 homme). L'administration explique cette connaissance par une meilleure connaissance du dispositif de la part des agents qui sont guidés par des encadrants qui ont été informés de son existence. La FSU a demandé à ce que certaines statistiques soient plus précises (distinction par exemple entre conflits avec la hiérarchie ou entre collègues) et que la nomenclature des motifs soit la même d'une année sur l'autre afin de pouvoir effectuer des comparaisons. Une autre de nos demandes a consisté à ce que le bilan soit global et prenne en compte les situations qui remontaient par d'autres canaux.

#### **Avis n°2**

*Les membres de la F3SCT du CSA académique demandent à ce que tous les signalements VDHAS soient intégrés au bilan, y compris ceux qui ne sont pas passés par le dispositif académique de recueil des signalements.*

### **Point 4 : processus de traitement des situations de harcèlement**

Ce point était à l'initiative de l'administration. Il concerne le dispositif de signalement évoqué dans le point n°3. La phase d'écoute fonctionne très bien et est d'ailleurs ressentie positivement par les agents qui y ont déposé des signalements. La FSU avait cependant déploré à plusieurs reprises que les phases suivantes étaient moins opérationnelles. Une commission doit se réunir pour déterminer le traitement de la situation. L'administration a demandé à ce que ce point soit reporté à la prochaine réunion prévue le 03 juin prochain.

### **Point 5 : situations au collège Université et aux lycées Jean Talon et Gabriel Voisin**

Les trois établissements cités ci-dessus ont connu un ou plusieurs épisodes de violences intra-élèves. Cela peut concerner des bagarres ou des intrusions (personnes extérieures, armes blanches). Depuis que l'ordre du jour a été fixé, on peut rajouter à cette liste le collège Brossolette et le lycée Kopa, sans oublier que des événements similaires s'étaient déjà produits l'an passé. C'est malheureusement un phénomène que l'on retrouve à l'échelle nationale. Les agents ne sont pas directement visés par cette violence mais elle est une source d'inquiétude. Si ces risques peuvent être diminués par des actions sur le bâti ou des moyens humains supplémentaires, ils ne pourront pas être supprimés. Dans ces circonstances, ressentir un profond mal-être n'est pas un signe de faiblesse mais il ne faut pas subir sans agir. Dans un premier temps, il peut être intéressant de consulter les celles de crise mises en place par l'administration ou le réseau PAS de la MGEN (3 consultations téléphoniques gratuites avec des professionnels de l'écoute ; il n'est pas nécessaire d'être adhérent de la mutuelle). Si vous avez besoin de soins médicaux, déclarez un accident du travail (non-titulaires) ou de service (fonctionnaires). Dans ce cas, les consultations et traitements sont gratuits (pour plus d'informations, consulter le site <https://www.service-public.fr/>).

La FSU a proposé deux avis, votés à l'unanimité, qui concernent la prise en compte le ressenti ou les éventuels traumatismes subis par les agents.

#### **Avis n°3**

*Lorsqu'un événement violent ou traumatisant a lieu dans un établissement, il peut avoir des conséquences sur la santé de l'ensemble des agents, au-delà de ceux qui y ont été confrontés directement. Les agents qui font la demande d'un accident du travail ou de service, avec ou sans arrêt de travail, doivent bénéficier de la reconnaissance de l'imputabilité au travail ou au service.*

## **Avis n°4**

*Les membres de la F3SCT du CSA académique demandent à l'administration de rédiger une fiche réflexe à destination des personnels de direction des EPLE et des responsables hiérarchiques du 1<sup>er</sup> degré pour décrire la procédure à mettre en œuvre en cas d'événement violent ou traumatisant.*

### **Point 6 : point de gestion sur les aménagements de poste liés au handicap**

L'administration souhaitait nous informer que les subventions avaient diminué de 41 % en 2024. Les transports ont pu être intégralement pris en charge mais les aménagements de poste ou la prise en charge des prothèses auditives ont pris du retard et reportés pour certains à l'année 2025. Le rectorat a décidé de créer une commission handicap qui doit se réunir au moins 3 fois par an. L'objectif est de faire la chasse aux dépenses qui ne seraient pas essentielles, comme par exemples le matériel dit "courant" (repose-pieds, clavier ergonomique...) : "le rectorat ne peut pas tout payer" nous a-t-il été dit. Il est à noter que les subventions pour 2025 ne sont toujours pas arrivées. La FSU a fait remarquer que la situation était préoccupante, surtout en cette période où les carrières s'allongent. L'administration reconnaît que la plupart des demandes sont effectuées par des agents ayant plus de 45 ans.

### **Point 7 : bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles**

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée l'an passé. En ce qui concerne les accidents du travail, il faut noter qu'elles sont très lacunaires pour la Marne car tous les accidents déclarés ne sont pas remontés dans l'application ANAGRAM. Il faut noter une prévalence des femmes concernées par 81,2 % des accidents alors qu'elles ne sont que 73 % des agents de l'académie. La première cause est toujours les chutes de plain-pied (19,6 %) mais les risques psychosociaux et les agressions (physiques ou verbales) sont en augmentation (16 %). La FSU a déploré que la plupart de ces accidents ne faisaient pas l'objet d'une analyse et qu'il n'était donc pas possible de prendre des mesures de prévention afin de réduire les risques. Nous avons rappelé qu'un avis avait été voté dans ce sens le 09 octobre 2023).

### **Point 8 : bilan de la formation des membres de l'instance**

Des formations à destination des représentants des personnels qui siègent en comité social d'administration (CSA) ou en F3SCT ont déjà eu lieu, d'autres seront proposées. Cela relève d'obligations légales pour l'employeur.

### **Point 9 : procédures d'accompagnement des personnels suspendus ou concernés par des mesures disciplinaires**

Ce point avait déjà été mis à l'ordre du jour 10 auparavant. Des progrès ont été réalisés depuis mais la gestion de ces situations reste perfectible. La suspension de fonction a été longuement évoquée. Ce n'est pas une sanction mais une mesure de protection devant empêcher la survenue d'un trouble. Elle est limitée dans le temps, à 4 mois (prolongation possible en cas de poursuites pénales). Cette période est utilisée pour mettre en œuvre une procédure disciplinaire. Au cours de cette période, l'administration garde le contact avec l'agent mais il n'est pas toujours évident de maintenir le lien. L'agent est contacté à toutes les étapes de la procédure. Dans les situations les plus graves, le ministère peut intervenir, ce qui explique le retard de certaines décisions. La reprise de l'activité de l'agent, est un autre moment clef. Il y a un suivi RH (ressources humaines) tous les mois. Chaque année, c'est environ une centaine de dossiers disciplinaires qui sont traités par le rectorat.

Les représentants des personnels FSU membres de la F3SCT du CSA académique.