

Administration :

Mme Lamotte d'Incamps (SG) ; Mme Ciubucciu (SG-DRH) ; Mme Dutertre (Dialogue social) ; Mme Macé (Conseillère de prévention académique) ; M. Deslisle (correspondant handicap) ; Mme Sonet (SAPAP) ; Mme Pivault-Touaux (SAPAP) ; M. Blin (responsable service retraite et accidents du travail) ; M. Picot (DRH adjoint) ; M. Nicolazic (SG DSDEN 22) ; Mme Baggio (DSDEN 29) ; M. Charpentier (DSDEN 56) ; Mme Beulze (DSDEN 35) ; M. Gaubert (ISST)

OS : SUD, FSU, CGT, CFDT, UNSA, FO

Déclaration préalable intersyndicale CGT-FSU-SUD (voir en pièce jointe)

Les autres syndicats font chacun leur déclaration séparément

Réponse de la Secrétaire générale aux déclarations :

Le sujet de « l'inclusion » nous préoccupe beaucoup à tous les niveaux ; nous avons des moyens contraints ; les moyens augmentent mais ils peinent à suivre les demandes de suivi et d'accompagnement.

Nous sommes sur ce constat : augmentation du nombre d'élèves à besoins particuliers ; la maison « EN » ne pourra pas y répondre seule ; un enfant à troubles du comportement doit aussi être suivi avant et après le temps de l'école ; nous avons plus de moyens AESH cette année ; les recrutements continuent ; moins de vacances de postes que les années passées ; actuellement nous sommes dans le recensement du besoin d'accompagnement sur la pause méridienne car c'est désormais une obligation de l'éducation nationale ; le recensement des AESH volontaires a également commencé ; le rectorat sera obligé de procéder à des choix ; cet accompagnement sur la pause méridienne sera collectif, et exceptionnellement individuel. La SG signale également que le département 29 a une sur-représentation de l'accompagnement individuel par rapport aux autres départements de l'académie.

La question des moyens AESH sera traité lors du CSA-A de novembre 2024.

1. Approbation des procès-verbaux du CSAA FS du 12 octobre et du 21 décembre 2023

PV adoptés à l'unanimité.

2. Bilan annuel des accidents de travail

Voir tout le dossier en PJ.

L'écart entre les accidents déclarés et les accidents reconnus s'expliquent par le fait que certains accidents n'ont pas encore été traités.

Bilan des accidents de service en 2023 :

724 accidents de service déclarés

698 accidents de service reconnus

= > écart de 26 : pourquoi ? 10 déclarations non pas encore été traitées

=> **donc 16 déclarations de service non reconnues pour l'année 2023**, parfois en raison du non respect des délais de déclaration.

Les accidents de trajet et de missions représentent 1/3 des accidents déclarés.

Ce qu'il faut retenir :

Dans l'éducation nationale, les accidents du travail sont appelés « accident de service. »

Les accidents de service sont montés en flèche en un an, passant de 598 accidents de service à 724 en 2023.

C'est le chiffre le plus élevé depuis 2015 !

Ces accidents de service ne sont pas bénins : sur un total de 698 accidents reconnus, 358 ont entraîné un arrêt de travail , soit plus de la moitié (51,3%).

Le rectorat se félicite d'avoir un indice de fréquence des accidents de service faible par rapport aux indices de fréquence des accidents de travail dans le régime général :

9 pour l'académie de Rennes par rapport à 33,5 pour le régime général (tous secteurs confondus) ; ainsi, l'indice de fréquence des accidents de service pour l'académie de Rennes est équivalent à celui du secteur des banques, assurance et immobilier dans le régime général...

Cet écart de déclaration d'accident de service avec le régime général s'explique par la méconnaissance de ce droit.

SUD éducation Bretagne note un décalage important entre le nombre de déclarations d'accidents de services (724) et le nombre de dépôts de fiches au Registre Santé et Sécurité au travail (RSST) qui s'élève à 4009 pour l'année 2023. Or, l'étude de ces fiches SST montre qu'un très grand nombre de ces signalements au RSST relève aussi de l'accident de service.

Les personnels de l'académie connaissent le RSST mais elles et ils ne connaissent pas l'intérêt de la déclaration d'accident de services.

SUD éducation Bretagne rappelle que l'accident de services lorsqu'il est reconnu donne droit au remboursement des frais médicaux sans jour de carence.

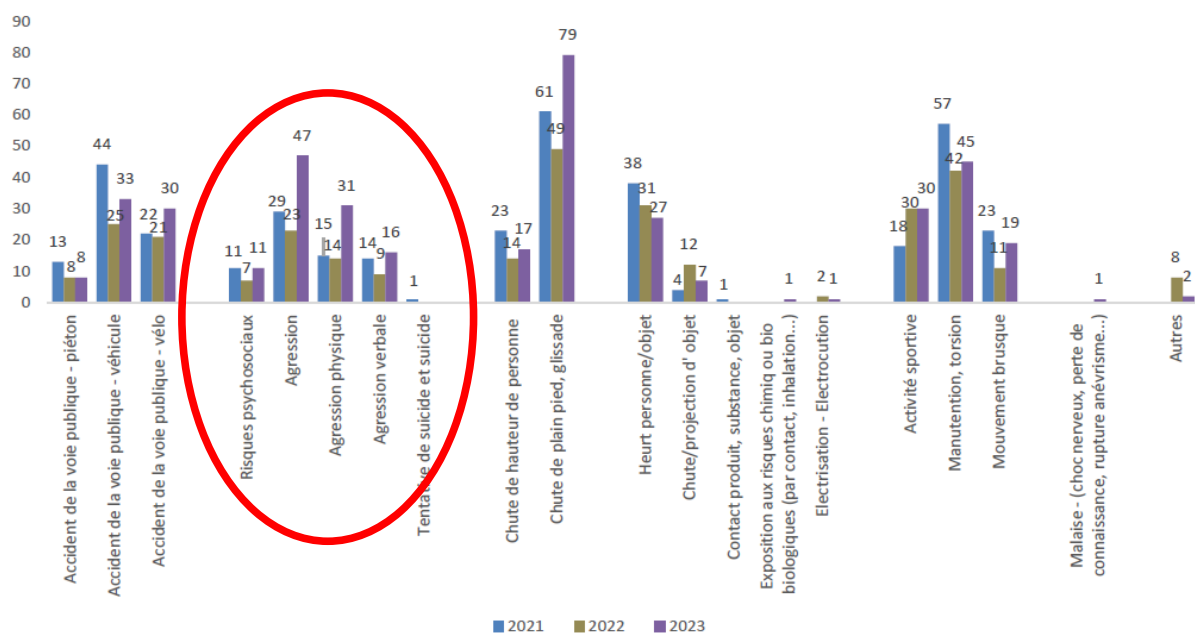
Nous encourageons les personnels à faire des déclarations d'accidents de service à leur médecin.

Plus d'infos sur le lien suivant : <https://www.sudeducation35.fr/laccident-de-service-et-la-maladie-professionnelle/>

SUD éducation Bretagne note également que les accidents de service liés aux agressions a doublé en un an.

Voir le tableau ci-dessous :

ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL SELON LA NATURE DE L'ACCIDENT



Nous constatons également que le **nombre d'accidents de service pour agression a été multiplié par deux depuis 2022**, en particulier les agressions physiques qui sont passées de 14 déclarations d'accidents de services à 31 entre 2022 et 2023.

Le faible recours à la déclaration d'accident de service et aux arrêts maladies s'explique aussi par l'auto-censure des personnels qui culpabilisent de se mettre en arrêt par manque de remplaçant-es et par peur de mettre les collègues et/ou les élèves en difficultés.

Les maladies professionnelles en 2023

11 reconnaissances de maladies professionnelles en 2023, dont 1 pour cancer broncho-pulmonaire lié à l'exposition à l'amiante.

Tableau de maladie professionnelle	Nombre de maladie reconnue	Corps d'affectation	Nature Lésion
Tableau 57 « Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail »	1	Adjoint technique	Poignet Coude
	3	Adjoints Administratifs	
Tableau 30 bis « Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante »	1	Conseiller principal d'éducation	Poumon
Hors tableau	2	Professeurs certifiés	Atteinte psychologique
	4	Professeurs des écoles	Atteinte psychologique

Très peu de reconnaissance de maladies professionnelles dans notre académie comme dans l'éducation nationale en général. Les personnels font face à la problématique de la reconnaissance en maladie professionnelle qui nécessite au moins 50 % d'Incapacité Permanente Partielle (IPP).

Or, rappelons que les personnels qui ne bénéficient pas de cette reconnaissance sont des

personnels qui vont rester sans soins et subir ou être contraint-es à une mise en disponibilité pour raison de santé.

3. Bilan annuel du dispositif « stop discri »

Le rectorat a mis en place une cellule d'écoute en 2020 appelée « Stop Discri ».

- ➔ en 2023, il y a eu **131 saisines** de la cellule d'écoute : elles sont **en hausse**.
- ➔ **83 %** des signalements sont effectués par **des femmes**
- ➔ **64 %** des saisines sont des **enseignant-es** ; 31 % des non-enseignant-es.
- ➔ 64 % des saisines sont des enseignant-es
 - dont 1^{er} degré : 46 % & 2^d degré : 54 %

Voir ci-dessous la typologie des saisines :

Motif des saisines	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
<i>Harcèlement moral collègue (s)</i>	16	32%	22	26.5%	37	28.2%
<i>Harcèlement moral responsable hiérarchique</i>	15	30%	10	12%	30	22,9%
<i>Conditions de travaux anxiogènes</i>	4	8%	10	12%	18	13.7%
<i>Discrimination*</i>	4	8%	8	9.6%	13	9.9%
<i>Pression psychologique</i>	4	8%	1	1.2%	4	3,1%
<i>Agression verbale</i>	1	2%	4	4.8%	3	2,3%
<i>Diffamation</i>	0	-	1	1.2%	3	2.3%
<i>Harcèlement sexuel</i>	4	8%	2	2.4%	1	0,8%
<i>Agissement sexiste</i>	2	4%	3	3.6%	1	0,8%
<i>Violence physiques</i>	0	-	1	1.2%	0	-
<i>Violence institutionnelle</i>	0	-	1	1.2%	1	0,8%
<i>Dont témoin</i>	0	-	20	24.1%	20	15,3%
TOTAL	50	100%	83	100%	131	100,0%

[Pour rappel : le rectorat ne qualifie pas les faits, il s'agit des mots employés par les personnels lors de leurs saisines ; seule la justice qualifie les faits].

Sur les 131 saisines, 93 saisines ont été clôturées – Pourquoi ?

- 8 = départ de la personne présumée auteure des faits
- 1 = enquête administrative
- 1 = entretien de recadrage
- 8 = insuffisance d'éléments
- 16 = demande des déposant-es
- 40 = orientation vers services internes
- 19 = saisines de témoins

Les autres saisines sont en cours d'instructions.

Les saisines pour violences sexistes et sexuelles sont très peu élevées : 0,8 % :

1 saisine pour harcèlement sexuel + 1 saisine pour agissement sexiste.

=> Ces faibles chiffres ne sont pas sans rappeler également le faible nombre de plaintes déposées par rapport aux enquêtes effectuées.

Une formation sur les violences sexiste et sexuelles en webinaire est prévue le 25 novembre 2024 à l'occasion de la journée internationale contre les VSS.

=> SUD éducation Bretagne demande que cette formation n'ait pas lieu sur la pause méridienne et qu'elle permette de bénéficier d'un congé de formation comme toute formation afin que l'ensemble des personnels puissent la suivre.

4. Bilan annuel du recrutement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des affectations sur postes adaptés de courte durée

L'académie de Rennes compte **4,08 %** de personnels handicapés BOE dans ses effectifs alors que **la loi du 11 février 2005 prévoit que chaque administration doit compter au moins 6 %** de personnes handicapées.

Recrutement 2023 : 10 personnes handicapées ont été recrutées.

- ➔ 2 personnes handicapées BOE comme ATSS (Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé) en catégorie C sur 61 candidatures
- ➔ 6 enseignant-es du 1^{er} degré sur 21 candidatures
- ➔ 2 enseignant-es du 2^d degré sur 64 candidatures

Dispositif de Poste Adapté Courte ou Longue Durée PACD / PALD

- ➔ 63 PACD/PALD pour 2024
 - dont 38 PACD
 - dont 25 PALD au CNED
- ➔ 87 candidatures dont 59 demandes d'entrée
- ➔ 20 entrées accordées (12 du 1^{er} degré / 8 du 2^d degré)

Rappel des 3 critères de recrutement :

1. appartenir aux catégories bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
2. ne pas être fonctionnaire
3. remplir les conditions de diplômes ou équivalences exigées pour les concours externes

Le PACD est d'une année renouvelable 3 fois.

Le PALD est de 4 ans renouvelable.

Le réseau privé recrute aucun personnel BOE : pourquoi ?

Le responsable Handicap du rectorat répond que pour le réseau privé, il y a une procédure de « double consentement » : pour être recruté par le réseau privé, la personne handicapée BOE ne doit candidater que pour le privé et non pour les deux réseaux ; or, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi postulent en général pour les 2 réseaux public + privé pour augmenter les chances de recrutement...Ils et elles sont donc refusées par le recruteur privé qu'est le diocèse.

Quid du fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ? Où en sont les crédits ?

Le rectorat a sollicité les crédits et le recteur a relayé l'urgence des demandes ; le rectorat est en attente de dotation du FIPHFP.

En 2023 :

340 000 euros reçus

317 000 euros utilisés

=> solde de 22 000 euros de soldes pour l'instant ; mais les comptes vont être arrêtés début novembre pour la fin de l'exercice

Les préconisations RQTH faites par le Service Médical Académique (SMA) ne sont pas toujours respectées et appliquées par les établissements qui mettent en avant leur nécessité et contraintes de services : la DRH répond que préconisations et recommandations ce n'est pas la même chose ...

M. Delisle (chargé Handicap) fait des RDV individuels ; travailler avec les établissements et les agent-es pour le respect des préconisations RQTH.

5. Bilan annuel des fiches réceptionnées dans le registre santé, sécurité au travail

En 2023, il y a eu **4009 signalements** déposées dans le Registre Santé et Sécurité au travail (contre 2788 en 2022) ; ces fiches ont été déposées par 805 écoles : c'est énorme et extrêmement inquiétant !

Les signalements au RSST de l'académie ont augmenté de 1221 soit + 43,8 % entre 2022 et 2023.

Tous les départements de l'académie sont touchés par cette augmentation ; mais le département d'Ille-et-Vilaine représente la moitié des fiches SST de l'académie.

80 % des signalements proviennent du **1^{er} degré**.

75 % des fiches SST sont liés aux Risques Psycho-Sociaux avec dans l'ordre « exigences émotionnelles élèves », « exigence travail » et « exigences émotionnelles parents d'élèves ».

L'académie a mis en place :

- un suivi quotidien des fiches SST avec la conseillère de prévention académique, les conseiller-ère-s de prévention départementaux en lien avec les IEN et le DASEN pour répondre et gérer les situations. Mise en place de réunions hebdomadaires.

- GT spécifique « RSST » avec les représentants des organisations syndicales en amont de chaque instances F3SCT-D.

=> contacter SUD éducation lorsque vous déposez des fiches SST.

2900 fiches SST sont « non visées », en particulier dans le 2d degré :

cela montre bien que l'employeur ne parvient pas à suivre le RSST et à faire l'accompagnement des personnels.

Dans le second degré, la prise en charge par les supérieurs hiérarchiques est insuffisante ; il y a une nécessité de former les personnels encadrant-es ; mais il faut surtout des moyens supplémentaires en adéquations avec la multiplication des injonctions auxquels les personnels de l'EN doivent faire face.

Autre problème : les fiches SST du 2d degré dans le département d'Ille-et-vilaine

elles ne sont pas traitées lors des F3SCT-D du 35 au prétexte qu'elles seraient traitées au niveau académique : ce qui est totalement faux !!

Les fiches SST second degré du 35 doivent être traitées au niveau du F3SCT-D-35.

Pour le 1^{er} degré, on note une montée des tensions avec les élu-es des municipalités ainsi qu'avec les familles.

- La Secrétaire générale rappelle que l'académie suit les personnels confronté-es à ces menaces et tensions : l'académie va vers une **systematisation de la protection fonctionnelle**, notamment dans les cas de dépôts de plaintes.
- Dans le Finistère, la SG-DSDEN 29 note qu'il y a une nouvelle génération d'élus-es avec laquelle les relations peuvent être complexes : 5 situations suivies pour les personnels de directions d'école en tension avec les mairies : protections fonctionnelles accordées. Le préfet a été saisi pour effectuer des rappels aux maires. Sur la question des tensions avec les parents : le département 29 va travailler sur une charte de la parentalité.
- En Ile-et-Vilaine : problématique avec les maires qui considèrent les directeurs-rice-s d'école comme leurs employés-es ; le DASEN intervient directement auprès des maires.
- Le SG DSDEN du département 22 note que les élus-es sont surpris-es par les enseignants qui se rendent dans leurs écoles le week-end ou très tôt le matin et le soir ; ne veulent chauffer sur les heures sans élèves ; ce qui explique une partie des tensions avec les élus-es.

Il faut rappeler la problématique systémique des tensions expliquant une partie des signalements RPS pour « exigences émotionnelles élèves & parents d'élèves » : l'institution instaure une compétition entre les élèves, ce qui génère un nombre important de tensions avec les parents d'élèves et les élèves : notre employeur nous met en danger.

6. Présentation du vade-mecum de lutte contre l'infestation des punaises de lit en internat

Document fourni pour information ; envoyé aux EPLE avec internat.

7. Continuité du service de médecine de prévention au sein de l'académie

L'académie n'a plus de médecin conseil du recteur depuis le départ de Mme Burgazzi. Par ailleurs, il ne reste plus qu'une seule médecin pour les personnels (Dr Filleul dans le Morbihan) ; elle partira en retraite à la fin de l'année civile !

La secrétaire générale annonce l'arrivée d'un médecin en fin d'année et poursuit les échanges pour un deuxième recrutement.

8. Présentation des travaux de l'instance pour l'année scolaire 2024-2025

Mise en place de 3 Comités de pilotage sur 3 thématiques :

- Risques Psycho-sociaux et Qualité de Vie & Conditions de Travail
- Égalité et Diversité
- Mobilité Carrière

-