

**Procès-verbal du Comité d'Hygiène, de Sécurité  
et des Conditions de Travail départemental de la Haute-Garonne  
du 05 avril 2022**

**Présents :**

<b>Présentiel :</b> Aymeric MEISS, DAASEN Docteur BURGALIERES Loïc SAINT-MARTIN (FSU) Julie DUPRE (FNEC FO) JP SAGET (UNSA Education) Jennifer PELISSIER (FSU)	<b>Visioconférence :</b> Guillaume LEBRUN (FSU) Sandrine AFONSO (FSU) Daniel MASCARAS (FNEC FO) Esméralda PANADERO (FSU) Perrine DURAND (UNSA Education) Ariane ROZENBLUM (UNSA Education)
--	--

**Rappel ordre du jour :**

- I. Situation sanitaire
- II. Fonctionnement du CHSCT
- III. Examen du RSST
- IV. Suivi des situations
- V. Question diverses

**La séance est ouverte par Monsieur Meiss, directeur académique adjoint à 14h20.**

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur Sieye, directeur académique et Monsieur Bouquet, secrétaire général sont excusés pour des raisons de contraintes d'agenda.

**Représentant FSU**

C'est une situation inattendue :

- Monsieur le directeur académique n'est pas présent depuis la dernière réunion du CHSCT.
- Lors de la visite du lycée Saint-Exupéry (jeudi 31 mars 2022), monsieur le secrétaire général n'était pas non plus présent.

Une incompréhension persiste et les membres du CHSCT souhaitent des explications sur cette situation

Il y a un réel problème de fonctionnement du CHSCT et aucune explication n'est donnée. Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 souhaite avoir des éclairages.

**Monsieur le directeur académique adjoint**

L'absence de monsieur le directeur académique et de monsieur le secrétaire général est liée à des problématiques d'agenda.

**Lecture des déclarations liminaires (en annexes)**

- Daniel MASCARAS (FNEC FO)
- Loïc SAINT-MARTIN (FSU)

## **I. Situation sanitaire**

### **Intervention du docteur Burgalières.**

Il y a un rebond du COVID, le taux d'incidence augmente sur le territoire.

On compte 1300 cas pour 100 000 en Occitanie

Augmentation rapide, le taux a doublé

Lors du pic en janvier, on était à 7000 cas

Reprise depuis le retour des vacances de février, élèves touchés : tranche 10-19 ans (variant BA.2)

Le protocole est assoupli.

Le port du masque est non obligatoire mais il est recommandé lorsqu'on est cas contact (sauf à l'école maternelle) ou 7 jours après une contamination.

Le brassage est autorisé, lorsque l'enseignant est absent et non remplacé, les élèves peuvent être dans d'autres classes.

Le protocole est allégé pour les cas contact avec un autotest à J2

L'activité de la cellule santé est réduite : 2 médiateurs + Dr Burgalières

Arrêt des astreintes.

Plus de tests d'auto dépistage

Les médiateurs sont redéployés sur des écoles ou dans les circonscriptions jusqu'à début juillet.

2 autotests par personnel jusqu'à début mai : attestation à demander au directeur d'école ou au chef d'établissement puis retrait à la pharmacie.

### **Représentant UNSA Education**

Interrogation sur les deux autotests par semaine, sur la FAQ, il est indiqué, 10 autotests par mois.

### **Dr BURGALIERES**

Les règles sont identiques aux indications écrites sur la FAQ.

### **Représentant FSU**

L'épidémie crée de nombreuses absences d'enseignants, des problèmes pratiques se posent sur la place pour répartir les élèves des enseignants et absents dans les classes. Nous sommes sur une période d'anormalité.

### **Dr BURGALIERES**

Très peu de classes sont fermées.

### **Représentant FSU**

Il y a des risques psycho sociaux et une inquiétude sur la maladie.

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

On comprend cette fatigue, l'épidémie est fatigante. On entend ces inquiétudes.

C'est sous un regard médical que les décisions sont prises en accompagnant les personnels.

Les médiateurs sont déployés, 12 sont en écoles ou en circonscriptions pour un soutien et sur le suivi de la crise.

Monsieur le directeur académique adjoint remercie le docteur Burgalières pour son intervention.

## **II. Fonctionnement du CHSCT**

### **1) P.V de cette réunion. P.V des dernières réunions**

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Prises de notes par une assistante administrative

### **2) Validation des P.V**

#### **Représentant FSU**

Il y a un nombre d'important de P.V rédigés par Madame VERNAY qui restent à valider.

Un P.V, pose problème celui du 15 juin 2021 et notamment au niveau des signatures.

Monsieur le secrétaire du CHSTD-sd31 souhaite des modifications. Monsieur le secrétaire général n'a pas validé ces modifications.

**Jean Moulin : souhait du maintien de la phrase « la position de la cheffe d'établissement ne semble pas rechercher l'apaisement »**

D'ici le prochain CHSCT, monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 s'engage à faire un inventaire des P.V.

### **3) Page CHSCT-sd31 sur le site de la DSDEN**

#### **Représentant UNSA Education**

Sur le site de la DSDEN de la Haute-Garonne : les derniers avis datent de 2019 : Caraman, Rive Gauche, Rosa Parks.

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Le site est en cours d'actualisation.

#### **Représentant UNSA Education**

Sur le site académique, l'arrêté des membres du CHSCT 31 n'est pas à jour, il date de 2019. **Mise à jour à faire.** Arrêté à jour sur le site de la DSDEN 31.

### **4) Organisation du travail / communication / fixation de l'agenda**

#### **Représentant FSU**

Depuis quelques semaines, il n'y a plus de contact avec monsieur le secrétaire général. La dernière réponse concerne les PIAL.

Questions sur le calendrier : pour la visite du lycée Saint Exupéry, le personnel a été prévenu une semaine avant la visite.

Monsieur le secrétaire général du CHSCT-sd31 revient sur l'absence de monsieur le directeur académique ainsi que de monsieur le secrétaire général.

Le fonctionnement est perturbé, il faut beaucoup d'énergie pour maintenir les dates et le bon fonctionnement

Monsieur le secrétaire général parle de confiance mais donne l'air de bouder.

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 indique son souhait d'un fonctionnement institutionnel et professionnel.

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur le directeur académique adjoint rappelle que Monsieur Massi, conseiller de prévention était présent et représentait l'employeur.

#### **Représentant FSU**

Monsieur Massi n'est pas un représentant de l'employeur mais un conseiller de prévention.

#### **Représentant FNEC FO**

Il n'y a pas de représentant de l'employeur aux groupes de travail de préparation ou de rédaction. Cela pose souci.

#### **Représentant FNEC FO**

Il existe des désaccords profonds. Par exemple sur le rôle du CHSCT lors du déroulé de la visite au collège Jean Moulin à TOULOUSE

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur le directeur académique adjoint confirme que l'administration veillera à améliorer la préparation et l'organisation de ces visites.

### **Représentant UNSA Education**

L'aspect réglementaire est le 1<sup>er</sup> point d'achoppement et le cadre réglementaire n'est pas suivi au niveau départemental.

Le choix des visites des PIAL ne peut pas être remis en cause. (Avec une réflexion, PIAL le plus étendu).

Lors d'une visite, le président du CHSCT peut être assisté de l'assistant ou conseiller de prévention (prévu réglementairement) mais celui-ci ne peut pas être présent en tant que représentant de l'employeur.

Lors de la visite du lycée Saint-Exupéry, Monsieur Massi, conseiller de prévention était présent mais aucun représentant de l'employeur n'était présent.

Lors du vote pour le rapport du collège Jean Moulin, les membres ont été informés le jour même que monsieur le directeur académique et monsieur le secrétaire général y étaient opposés.

Il est souligné l'importance de la présence du représentant de l'employeur lors des différentes réunions (groupe de travail de préparation des visites / visites / groupe de travail de rédaction / CHSCT). Notamment pour rapprocher les points de vue.

Un désaccord profond existe : engagement personnel des membres.

### **Représentant FNEC FO**

La FNEC FO souhaite une réponse écrite aux avis pour exprimer ce qui ne va pas.

### **Représentant UNSA Education**

Il est rappelé l'importance de respecter le cadre réglementaire.

### **Représentant FNEC FO**

FNEC FO indique ne pas avoir la même lecture du décret. Où est le point d'achoppement ? Pourquoi l'administration n'est pas présente ?

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur le directeur académique adjoint a bien pris en compte la notion de représentation de l'employeur.

### **Représentant FNEC FO**

La question de l'absence de l'administration aux groupes de travail est réitérée.

### **Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 indique avoir reçu un courrier de monsieur le DASEN le 18 janvier 2022 concernant le rapport de l'enquête au collège Jean Moulin. Dans celui-ci, il indiquait que « Le rapport d'enquête produit n'engage que les membres élus »

Il est rappelé que ce rapport est l'aboutissement du travail des membres, Monsieur le secrétaire général refuse de participer à ces groupes de travail.

Lors du groupe de travail concernant la rédaction du rapport du collège Jean Moulin (visite du 08 juin 2021), monsieur le secrétaire général est venu au début de la rédaction (15 minutes) en demandant aux membres de mettre deux points : les bons résultats de l'établissement depuis l'arrivée de la cheffe d'établissement et l'accompagnement de la CE par le SNPDEN lors de la visite.

Pour les résultats, les éléments n'ont pas été fournis et les membres ont cherché cette information.

Sur ce point ce n'est pas l'objet du CHSCT mais c'est de faire une analyse de l'organisation du travail et des conditions de travail des personnels (angle du CHSCT).

Dans la presse, il est indiqué que le directeur académique a indiqué qu'il attendait le rapport du CHSCT avant de prendre des décisions.

**Monsieur le directeur académique adjoint** souligne que les mots écrits sont vécus pour ce qu'ils sont par les personnes qui le lisent. Il estime que le rapport du CHSCT sur Jean Moulin est à charge pour la Cheffe d'Etablissement.

### **Représentant FNEC FO**

La dégradation des conditions de travail entre les personnels est très palpable dans cette situation et il faut que l'employeur fasse quelque chose.

### **Représentant FSU**

Nous entendons votre avis sur ce rapport. Un moyen de chercher des écrits plus équilibrés seraient de respecter les textes et d'assurer la présence d'un représentant du directeur académique au moment de l'écriture du rapport. C'est une première et c'est le premier directeur académique avec qui cela se passe ainsi.

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Ce n'est pas la même nature que le CHSCTA

**Représentant FNEC FO**

D'autres rapports ont été votés, point d'achoppement concerne le collège Jean Moulin

On revient sans cesse sur ce rapport. Il est évoqué beaucoup de souffrance lors de cette enquête, Monsieur Lorin (ancien directeur de cabinet par intérim) et monsieur le secrétaire général étaient présents.

L'ambiance de travail est invivable pour de nombreux personnels.

**Représentant UNSA Education**

En tant que membre des deux CHSCT (CHSCTA et CHST-sd31), Monsieur SAGET note des différences de fonctionnement entre les deux instances.

Au niveau académique, les membres prennent leurs places. Sur le département : chaise vide pour l'employeur ou représentant.

Le CHSCTA fait l'objet de discussions, d'heures de discussions. C'est ce qui manque pour le CHSCT-sd31.

Il y avait encore un bon fonctionnement, jusqu'en 2019 et les membres n'ont pas changé ou presque.

**Représentant FSU**

Le rapport du collège Jean Moulin a été transmis début novembre.

Il n'a pas été possible de valider le rapport lors du CHSCT. Monsieur le directeur académique a souhaité un droit de regard.

Il a été demandé un CHSCT extraordinaire pour valider le rapport comme il est coutume de faire. Celui-ci a été refusé par le monsieur le directeur académique.

Le retour a été fait deux mois après. Ce temps-là aurait pu être utilisé pour parler de ce rapport. Pendant la réunion du CHSCT de janvier, Monsieur le secrétaire général a passé 15 minutes à reprendre ce rapport, ponctuation, etc.

**Représentant FNEC FO**

L'ordre du jour du CHSCT a été travaillé lors du groupe de travail de préparation.

**Représentant FNEC FO**

Est-ce le rapport du collège Jean Moulin ou l'ensemble des travaux depuis années qui est remis en question ?

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur le directeur académique adjoint entend les demandes formulées et de la présence de l'employeur ou d'un représentant à tous les groupes de travail. Demande auxquelles il sera donné suite dans la mesure des disponibilités.

**Représentant FNEC FO**

Pour la partie organisationnelle, les membres font au mieux, il n'y a pas de problèmes de finalités. Les membres se débrouillent même pour trouver des salles.

**Représentant UNSA Education**

Il y a eu également des problèmes de réception de lien de visioconférence, un groupe de travail était prévu mais aucun lien de visioconférence n'était prévu, un lien zoom a dû être créé à la dernière minute.

Sur la question de l'aspect tardif de l'ordre du jour : une réflexion a été faite sur un groupe de travail, 15 jours avant le CHSCT.

## **Représentant FSU**

Depuis le mois de juin, les actions n'ont cessé de se détériorer. Il est demandé de respecter le choix des visites. Le conseiller de prévention ne peut remplir le rôle de représentant de l'employeur. De plus, il est également demandé, la présence d'un représentant du président du CHSCT au groupe de travail ainsi que l'octroi des moyens nécessaires : salles / convocations / informations régulières / présence du secrétariat administratif à chaque instance.

### **Avis du CHSCT-sD31. 5 avril 2022**

Depuis le mois de juin 2020, les conditions de l'action du CHSCT-sD31 n'ont cessé de se compliquer et se restreindre.

Aujourd'hui, pour un bon fonctionnement de cette instance, les représentants des personnels au CHSCT-sD31 demandent :

- Le respect des choix du CHSCT en matière de visite des services de l'Éducation Nationale (par exemple pour les PIAL), comme le prévoit l'article 52 du décret 82-453.
- La présence d'un représentant du Président du CHSCT lors des visites de services (le Conseiller de Prévention Départemental ne peut remplir ce rôle), comme le prévoit le décret 82-453.
- La présence d'un représentant du Président du CHSCT lors des GT de rédaction des rapports de visites, comme le prévoit le décret 82-453.
- Le respect par le Président du CHSCT de la fonction de représentant des personnels. Les membres du CHSCT ne sauraient être mis en cause personnellement quant aux travaux menés par le CHSCT.
- L'octroi par la DSDEN des moyens nécessaires : réponses pour la détermination des dates, convocations à l'avance, salles pour les

réunions, communications de données RH pour l'analyse des situations de travail, information régulière du CHSCT...

- La présence d'un secrétaire administratif/ve à chaque réunion du CHSCT pour la rédaction d'un Procès-Verbal officiel, comme le prévoit le décret 82-453.

**FSU : 4 votes pour**  
**FO : 1 vote pour**  
**UNSA 2 votes pour**

→ **7 votes pour**

#### **5) Référente Violences Sexistes et Sexuelles du CHSCT-sD31**

Madame Jennifer PELISSIER est désignée référente.

### **III. Alertes**

#### **6) Collège Germaine Tillion AUSSONNE**

## **Représentant FSU**

### **Observations RSST n°2858-2813-2634**

Rumeurs concernant un film pendant les cours, rumeurs colportées même par des adultes

Des professeurs principaux ont été désignés contre leur choix

Difficultés de l'enseignants d'EPS avec une personne extérieure à l'établissement pendant un cours

14/02 : certains personnels ont fait valoir leur droit de retrait

Le 18/02, courrier adressé au directeur académique avec une demande audience : courrier collectif signé par les

enseignants du collège Germaine Tillion à AUSSONNE.  
Conditions de travail dégradées, mise en doute des paroles des enseignants. Grande souffrance

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Une délégation a été reçue par Monsieur Destable, DAASEN, Monsieur Bribet, CT EVS et un DRH de proximité. Une enquête climat scolaire est demandé (à la proposition du chef d'établissement). Une médiation va se tenir, les référents médiation sont contactés et le sujet est entendu.

#### **Représentant FSU**

Les fiches RSST ne sont pas qu'individuelles mais collectives -> refus des professeurs pour être professeur principal  
Qu'est-ce qu'une enquête de climat scolaire ?

#### **Monsieur le directeur académique adjoint rappelle les :**

7 facteurs décisifs contribuant au climat scolaire

- Stratégies collectives
- Pédagogique et relation éducative
- Qualité de vie à l'école
- Coéducation
- Environnement partenarial
- Justice scolaire
- Prévention et gestion des violences et du harcèlement

Il précise le fonctionnement d'une ELCS.

#### **Représentant FSU**

C'est plutôt un axe élèves ?

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Non climat scolaire. Echanges lors de l'audience

### **7) Collège Jean Mermoz à BLAGNAC**

#### **Représentant FSU**

Relations avec l'adjoint gestionnaire : forte pression sur le travail de certains agents et relations avec les enseignants. Situation assez aigüe et problématique

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Un agent fait part de ses difficultés relationnelles. Pas d'autres éléments matériels.

Psychologue du travail : besoin d'un expert pour accompagner l'agent

#### **Rappel des missions du DRH proximité**

Il intervient pour l'agent et pour le collectif

#### **Représentant FNEC FO**

Deux personnels de l'intendance sont en souffrance en partie à cause de l'adjoint gestionnaire d'après leur témoignage.

Tensions fortes dû à la masse de travail, la gestionnaire impose 41h20, elle épuise les collègues. Visite de la collègue gestionnaire -> incompréhension des 2 cotés. Incapacité à venir la voir.

L'adjoint gestionnaire fait ce qu'elle peut. Une collègue souhaite partir.

C'est un gros collège : 1000 élèves / 1 secrétaire direction / 2 personnels intendance

Situation connue par le chef d'établissement. Une vigilance sur le mouvement des personnels est obligatoire.

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

L'objectif premier est de régler la situation.

#### **Représentant UNSA Education**

Il est dommage d'apporter des éléments uniquement au CHSCT et de ne pas en parler au groupe de travail.

Des voies de recours officielles existent. Notamment le nombre d'heures.

#### **Représentant FNEC FO**

Cela relève des conditions de travail. Les répercussions sur la santé mentale et physique sont tangibles.

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Démarches engagées par les agents, effectivement, ils peuvent utiliser des voies de recours

Si c'est du réglementaire, la question du CHSCT ne se pose peut-être pas. On va s'assurer de cette situation.

#### **Représentant FSU**

On vit les suites de la période COVID, beaucoup de pression sur les services de gestion (nettoyage locaux, aspect matériel)

Question de remise d'ordre, absence, énormément de gestion à faire, épuisement dans ces services là

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Il est difficile d'avoir des éléments conclusifs

### **8) Collège Simone Veil SAINT-JORY**

Il y a eu trois adjoints gestionnaires entre 2019 et aujourd'hui

Courrier du chef d'établissement à propos du gestionnaire adressé aux DRH de proximité (photos jardin, vie privée)

Visite de M. LABORIE, DRH proximité

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Situation complexe. La cheffe d'établissement fait part de son interrogation face à ces éléments qui n'ont pas été communiqués et transmis à l'agent

#### **Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 précise que la principale adjointe est en arrêt.

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Il faut dissocier.

1<sup>er</sup> différend sur emploi du temps de l'adjoint gestionnaire : arbitrage défavorable du service juridique

Reproches du chef d'établissement sur la gestion de l'adjoint administratif

Situation connue des services

#### **Représentant FNEC FO**

C'est une réponse sur la forme, mais les documents existent sur la messagerie professionnelle. C'est une situation originale et atypique mais surtout qui met les collègues concernés en difficulté.

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Agent qui ne va pas bien, demande de l'aide sur analyse. Traduction d'une tension sur lequel on essaie de travailler

#### **Représentant UNSA Education**

Inquiétudes sur la solidité de l'équipe de direction, fragilisation sur deux niveaux qui peut affecter l'équipe de direction

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Une délégation a été reçue en audience le 31 mars 2022

### **9) EEPU Georges Sand COLOMIERS**

#### **Représentant FNEC FO**

Il s'agit d'une problématique d'un élève ULIS qui fait exploser le dispositif ULIS ainsi que l'école. C'est un élève incontrôlable, il a un emploi du temps aménagé, une place en ITEP a été demandée, emploi du temps revu, il revient à mi-temps.

Pour la coordonnatrice ULIS, c'est insuffisant. L'élève jette des chaises, violences, il faut le contenir à trois personnes. C'est une situation intenable.

D'une façon plus générale, l'école explose.

#### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Notre mission première est d'accueillir tous les élèves à l'école. Le SDEI est à la manœuvre pour trouver des solutions. Un rendez-vous avec la famille a été programmé le 04 avril. Il faut engager un processus d'accompagnement des familles.

#### **Représentant FNEC FO**

C'est une instance sur les conditions de travail des personnels : qu'est-ce que l'employeur peut répondre aux enseignants qui sont violentés ?

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

L'inspecteur de circonscription coordonne le soutien aux enseignants (accompagnement, dépôt de plainte, demande de protection fonctionnelle, appui aux équipes, démarches avec les collectivités territoriales pour recevoir les familles.)

### **Représentant FSU**

Pour les collègues qui saisissent le registre RSST, c'est un appel à l'aide. Ils n'ont pas de courrier pour indiquer la prise en compte de cette saisie.

### **Représentant UNSA Education**

Indicateur sensible, taux visa

Taux visa et taux réponse RSST, cheval de bataille depuis plusieurs années

Le fichier RSST n'est pas le 1<sup>er</sup> moyen pour communiquer avec le chef de service. En général, l'agent a déjà contacté IEN / CE mais ce n'est pas suffisant.

Fichier utilisé pour signifier la dégradation des conditions de travail.

### **Représentant FSU**

Lors d'une saisie RSST, les collègues remettent en cause le fonctionnement de la classe ou de l'école.

Il faut prendre la mesure de ce, qui se passe.

Deux questionnements. Quelles sont les trajets des signalements ?

A partir du registre, Monsieur Massi alerte le SDEI, il a ensuite des retours du SDEI

Plusieurs chemins d'alertes : registres, faits établissement, remontées CE/IEN/situations complexes

On a du mal à comprendre et faire un retour aux collègues

Existe-t-il un organigramme / infographie ? Quel va être le retour aux collègues ?

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Circuits d'information : environ 1000 lieux scolaires, il faut faire confiance à des réponses locales

Les systèmes mis en place doivent être connus sur le territoire.

On a besoin de relais (Chef d'établissement, IEN, etc)

Fiches RSST / faits établissement / ou autres signalements : outils qu'il faut connaître

La réponse à l'agent doit se faire avec le même échelon qui descend

### **Représentant FNEC FO**

Interrogation sur les faits établissement, évoquée en groupe de travail préparatoire : questionnement sur ce qui est saisi sur l'application et qu'une saisie arrive tard.

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Les faits établissement n'arrivent pas plus tard, il est demandé de les saisir rapidement.

### **Représentant FNEC FO**

Alerte : agression verbale

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Rappel des niveaux des faits établissements :

Niv1 : main courante reste dans l'EPL

Niv 2 : je souhaite être recontacté, je vous fais part d'un évènement, je veux que la DSDEN soit informée

Niv 3 : doit générer appel, certitude qu'on agit rapidement

### **Représentant FNEC FO**

Un document existe-t-il pour expliquer les moyens pour l'agent (protection juridique, etc)

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

L'application faits établissement est une vraie évolution depuis sa création.

### **Représentant FNEC FO**

Dans le cadre des violences, est-il envisageable de lier le fichier RSTT et les faits établissements ?

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Les faits établissement sont des faits plus larges que les violences, par exemple atteinte aux Valeurs de la République, etc.

### **Représentant FSU**

Un groupe de travail pourrait être lancé sur cette question. Il existe de nombreux de canaux d'alerte différents, les réponses sont-elles les mêmes pour tous les canaux ?

### **Représentant UNSA Education**

Le format informatique du fichier RSST facilite la saisie

### **Représentant FSU**

Pour les faits établissements, les chefs d'établissements et directeurs sont noyés par la charge de travail. C'est une procédure assez longue, tous les faits ne sont pas signalés

### **Représentant FSU**

Constat des risques psycho sociaux.

### **Représentant FNEC FO**

Pas le lien entre CHSCT et la problématique élève. Toutes les alertes ne sont pas soumises au CHSCT. Les collègues n'en peuvent plus et donc les alertes ont toutes leurs places en CHSCT. Quand un collègue écrit dans le RSST c'est que ses conditions de travail sont fortement dégradées.

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

On ne remet pas en cause les conditions de travail de ces agents. Les cas des situations complexes améliorent-elles les conditions de travail ? L'alerte est comprise.

### **Représentant FNEC FO**

Quand la situation arrive en CHSCT, c'est que les actions n'ont pas été suffisantes.

### **Représentant FSU**

Pour l'école Billières, il y a de nombreuses remarques dans le fichier RSST, qui durent depuis longtemps

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Sur cette situation, échanges avec Madame Dubié, IEN. Le directeur du CLAE essaie d'intervenir.

Le CMP a vu l'enfant. Cellule cas complexes : saisie du cas de cet enfant

Question de ce que l'on peut faire ? Cela avance doucement

Il n'est pas accompagné par un AESH. Les AESH ne veulent plus y aller. Prise en charge médicale à envisager très vite et à mettre en œuvre.

Piste : association avec un club de rugby ?

Ensemble de ces situations sont prises en charge

### **Représentant FSU**

Information qui va être donnée à l'école ?

Suivi médical va s'enclencher.

### **Représentant UNSA Education**

Propositions faites en CHSCTA.

Violences aggravées et récurrentes

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Pas l'objectif que ça soit l'école qui prenne en charge mais elle est en lien avec le dispositif médical.

## **IV. Examen du RSST**

### **10) EMPU Flourens. RSST 2627. Père d'élève diffamatoire.**

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Propos diffamatoires. L'IEN accompagne la directrice sur l'analyse, on peut le recevoir au Rectorat de Toulouse

### **Représentant UNSA Education**

L'autonome de solidarité agit depuis pour protéger les personnels de l'éducation et prévenir les risques de leurs métiers.

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Les agents doivent se sentir soutenus

## **11) Elèves à comportement très perturbateur/violence sur des adultes**

### **Représentant UNSA Education**

Ce qui manque c'est des personnels pour faire fonctionner les fichiers RSST. Demande d'avoir davantage de conseillers de prévention, le département est sous doté.

## **12) Lycée Victor Hugo COLOMIERS – Ce point a été traité au niveau académique**

### **V. Suivi des situations**

## **13) Courrier de l'inspecteur de travail après la saisine du CHSCT Evoqué plus haut**

## **14) Validation du rapport sur les conditions de travail au LP Roland Garros TOULOUSE**

### **Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 indique que le rapport était prêt une semaine avant le dernier CHSCT. Refus de validation par monsieur le secrétaire général. Toujours pas de réponse du directeur académique.

Report de la visite du lycée de mai 2021 au 19 octobre 2021.

Aucune donnée RH communiquée par la DSDEN. Pas de représentant de l'employeur présent lors de la rédaction du rapport.

Lycée complexe, le personnel est en souffrance

### **Lecture du rapport**

Questionnaire karasek (questionnaire évalue RPS) : 13 agents ayant répondu au questionnaire sont dans une situation potentiellement dangereuse pour leur santé (profil tendu).

C'est compliqué de rédiger ces avis mais des choses sont graves et il impossible de ne pas incriminer le chef d'établissement

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Des propos discriminants doivent être signalés au procureur.

### **Représentant FSU**

Un certain nombre des avis cible le chef d'établissement. Ce qui a été rapporté, ce ne sont pas des clans qui se font la guerre.

### **Représentant FNEC FO**

Il y a eu cette visite car il y a eu des alertes (demande d'audience, saisie RSST)

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Conditions de travail à évoquer. Le constat sur ce rapport : on parle du chef d'établissement.

### **Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 précise que le rapport contient 8 pages sur les conditions de travail. Le chef d'établissement, en tant que supérieur hiérarchique administratif, et en tant que qu'organisateur du travail sur place joue forcément un rôle dans les conditions de travail de tous les autres personnels de l'établissement.

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Conditions de travail et avis : il n'y a pas de lien, pas de perception du raisonnement. Il y a beaucoup de déclaratif.

### **Représentant FSU**

C'est principe des entretiens avec les personnels : l'analyse se fonde notamment sur ce déclaratif.

Vous fondez votre raisonnement sur l'idée de notre duplicité.

Nous sommes des représentants du personnel.

Enjeu crucial que dans cette rédaction, une nouvelle fois, l'employeur n'était pas présent

### **Représentant UNSA Education**

Pour le lycée Saint-Exupéry, en amont de la visite, l'IA-IPR EVS ainsi que le DRH de proximité se sont rendus sur place. Un cadrage a été fait et le DRH de proximité vient tous les 15 jours.

Ces actions auraient pu être préconisées par le CHSCT. Les mêmes choses sont dites mais biaisés par le CHSCT mais non par les IA-IPR EVS et DRH de proximité.

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Deux rapports sont évoqués celui de Jean Moulin et du lycée Roland Garros -> pas de partage des décisions  
Le rapport n'est pas assez solide pour s'appuyer dessus.

**Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 précise que les membres ne partagent pas le point de vue de la DSDEN.

**Représentant FNEC FO**

Il n'y a pas eu de retour avant le CHSCT et c'est le rôle de l'employeur en amont du CHSCT.

**Représentant FNEC FO**

Pour le lycée St Exupéry, il n'y a pas eu de représentant de l'employeur, les personnels se sont sentis méprisés (ressenti des personnels).

**Vote rapport lycée Roland Garros :**

**FSU : 4 votes pour**

**FO : 1 vote pour**

**UNSA 2 votes pour**

➔ **7 votes POUR**

**Représentant FSU**

Le secrétaire du CHSCT-sd31 demande que le rapport du lycée Roland Garros soit diffusé à l'ensemble des personnels et qu'il ne soit pas mis à disposition au secrétariat comme pour le collège Jean Moulin.

Pour le collège Jean Moulin, pression sur la consultation de ce rapport.

Une diffusion par voie électronique est possible.

**Représentant FNEC FO**

Lors de la mise à disposition au secrétariat, certaines pages du rapport du collège Jean Moulin ont disparu.

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Beaucoup de personnels nous ont fait part de leur satisfaction.

**Représentant FNEC FO**

Depuis la diffusion du rapport, qu'avez-vous fait sur place ?

**Monsieur le directeur académique adjoint**

La médiation s'est déroulée.

**Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 revient sur des phrases écrites dans le courrier envoyé par le monsieur le directeur académique : « les conclusions et les avis dudit rapport ne relèvent que de l'appréciation des membres élus du CHSCT. Le DASEN en dissocie ses subordonnés ayant participé à la visite. Il est précisé que les termes des avis sont susceptibles d'engager la responsabilité (personnelle) des membres élus du CHSCT ».

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Les éléments ont été validés par le service juridique.

Le chef d'établissement a trouvé fallacieux et cela a été vécu comme une attaque -> Dois-je donner le rapport à mes personnels : oui avec le courrier.

Les propos tenus dans ce rapport n'engagent que les acteurs.

**Représentant FSU**

Quel est l'objectif de ces phrases ?

Le courrier n'a pas été adressé aux membres du CHSCT. C'est scandaleux, de ne pas en en avoir été destinataire. La méthode utilisée n'est pas la bonne et ce n'est pas constructif. Le but recherché est d'améliorer la qualité du travail de prévention.

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Position du directeur académique face à la communauté éducative de Jean Moulin

**Représentant FNEC FO**

Cela a été perçu comme des menaces par l'ensemble des personnels.

### **Représentant FSU**

Nous demandons, comme le prévoit de décret 82-453, les réponses écrites de monsieur le directeur académique à chacun des avis du rapport. Ce courrier aux personnels du collège ne peut en aucun cas tenir lieu de réponse.

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Une audience sera reçue dans les prochains jours.

### **16) LP Vincent Auriol REVEL. 3 saisies RSST. Nouvel accident élèves. Nous demandons un état des lieux et une information sur les actions mises en place pour améliorer les conditions de sécurité dans le lycée, notamment dans les ateliers.**

### **Représentant FSU**

L'enquête est en cours, il y a de nombreuses notifications sur le registre RSST. Les membres du CHSCT-sD31 souhaitent être informés des actions en cours et mis en place.

### **Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur le Recteur a demandé à la DASE de se saisir de ce dossier. Une journée de formation est prévue.

### **Représentant FNEC FO**

Les membres n'ont pas reçu de note de service de l'inspecteur de la santé et de la sécurité du travail qu'ils avaient demandé.

### **Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 attend les données de l'employeur concernant les accidents de travail, congés maladies ordinaires, mutations et indicateurs. Manque d'information sur les accidents de travail grave et tentative de suicide.

### **Représentant UNSA Education**

A Colomiers, personne n'a été informé d'une tentative de suicide ni au niveau académique ni départemental.

### **Représentant FSU**

Les membres du CHSCT sont en attente d'informations.

### **17) Lycée Saint-Exupéry BLAGNAC. Point sur l'enquête en cours.**

### **Représentant FSU**

Si on veut une satisfaction sur ce rapport, il faut qu'un représentant de l'employeur soit présent lors du groupe de travail de rédaction du rapport.

### **Représentant FNEC FO**

La visite a été demandée par le directeur académique mais aucun représentant de l'employeur présent.

**Les membres indiquent leur souhait de se rendre une nouvelle fois dans le lycée et que cette visite se fasse dans les règles légales avec un représentant de l'employeur.**

### **Représentant FSU**

Lors de la visite du 31 mars 2022. Deux commissions se sont tenues en accord avec le directeur académique. M. Laborie revient avant chaque période de vacances.

Problème autour de la communication et transparence sur la prise de décisions.

Lettre hebdomadaire de l'établissement : refus par le chef d'établissement de le mettre en place

Inquiétude concernant les trois collègues depuis le début d'année, notamment concernant l'agent d'accueil et le personnel chargé du campus : personnels reconnus :

L'agent d'accueil a reçu les palmes académiques

Le personnel chargé du campus est reconnu dans ses fonctions mais, il est traumatisé par cette situation

Quel est le devenir pour ces personnels ? Les personnels du lycée attendent une reconnaissance par l'institution du préjudice subi par ces trois agents.

Demande des personnels pour être reçus en dehors de l'établissement au rectorat ou en visioconférence.

Déception des personnels de ne pas avoir vu le directeur académique ou de son représentant : mal vécu par les personnels.

**Attente de la part du directeur académique**

## 18) Point sur le GT AESH

Demande d'un autre groupe de travail. Il serait intéressant que le représentant du président du CHSCT soit présent.

Protocole PIAL adressé au directeur académique.

Choix des PIAL : incompréhension du refus d'un PIAL plutôt qu'un autre (à l'encontre du décret)

PIAL 5 choisi dû à sa localisation

Souhait par vote des visites PIAL.

Réunion avec AESH : Monsieur le secrétaire général souhaite qu'elle ait lieu le mercredi après-midi : c'est un frein pour les AESH (pas de remboursement des frais de déplacement, etc.)

### Monsieur le directeur académique adjoint

C'est une décision du directeur académique apportée par mail sur le choix du PIAL. Une visioconférence est possible pour les personnels les plus éloignés.

### Représentant FSU

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 souhaite que cette réunion se tienne sur le temps de présence des élèves.

### Représentant UNSA Education

Il est ajouté qu'il y a un impact sur le service des membres du CHSCT sur mardi et jeudi après-midi

Les personnels AESH ne vont pas passer la journée avec les membres, la réunion collective ne durera pas une journée mais il est question de dégager une heure.

### Représentant FSU

Un groupe de travail le mercredi après-midi c'est mettre à l'écart les AESH. Sur le second degré, ils sont déchargés sur leur temps de travail (commission éducative, etc)

### Représentant FSU

Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 a du mal à croire à la bonne foi du directeur académique sur ce point-là.

Le travail engagé par le CHSCT est un important travail de prévention. ~~C'est honteux.~~

Le questionnaire AESH bâti par la CHSCT a recueilli 1400 réponses, alors qu'il fallait 15 minutes pour répondre. Cela prouve les attentes de cette catégorie concernant leurs conditions de travail. Il est honteux de mettre des bâtons dans les roues du CHSCT sur cette question, sous des prétextes fallacieux

### Représentant FNEC FO

Pour les enseignants, il y a des facilités à venir sur un autre jour.

### Monsieur le directeur académique adjoint

Monsieur le directeur académique adjoint précise que cela serait la même procédure si c'était des enseignants et que les éléments de réponse ont été transmis.

### Vote PIAL

Visite PIAL 5 et 41

+ demande expresse que ces réunions ne se tiennent pas le mercredi après-midi mais soit le mardi ou le jeudi sur les semaines précisées.

### Vote PIAL :

**FSU : 4 votes pour**

**FO : 1 vote pour**

**UNSA 2 votes pour**

→ **7 votes POUR**

## VI. Questions diverses

### 19) Demande d'information à propose de l'installation d'une centrale de chauffage biomasse à proximité des collège et lycée Toulouse-Lautrec

**Représentant FSU**

Monsieur le secrétaire du CHSCT demande si la DSDEN est informée de cette installation ?

**Représentant FNEC FO**

Avez-vous été consulté ?

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur le directeur académique adjoint précise que nous ne sommes pas encore à l'étape d'être associé à tout cela.

**Représentant FNEC FO**

La DSDEN a-t-elle été cherché des éléments complémentaires pour protéger les personnels ?

**Monsieur le directeur académique adjoint**

L'attention est portée sur le plan de la prévention.

**Représentant FNEC FO**

Nous sommes dans le rôle du CHSCT et de la prévention.

**Représentant FNEC FO**

Nous ne sommes pas spécialistes des centrales de chauffage biomasse, et l'employeur non plus, mais il faut faire de la prévention, c'est un projet très atypique. Il est demandé d'avoir un regard particulier sur cette installation. Il y a des inquiétudes, à juste titre.

**Monsieur le directeur académique adjoint**

Monsieur le directeur académique adjoint remercie les membres pour cette alerte.

**Les points suivants ont déjà été abordés**

20) Demande d'une information du CHSCT sur le dispositif des DRH de proximité

21) Changement de dénomination des Titulaires Remplaçant.e.s Formation Continue : pourquoi ?

**Représentant FSU**

En raison du congrès du SNUipp, Monsieur le secrétaire du CHSCT-sd31 demande le report du prochain CHSCT du 16 juin 2022 sur l'une des dates suivantes : 21 ou 23 ou 28 juin 2022.

Les membres souhaitent également une information sur la salle du CHSCT qui est fermée (panneau rouge sur la porte)

→ Le bureau 30 a été préempté par le bureau des sujets de la DEC jusqu'au 17 juin avec l'autorisation du Secrétariat général.

**Monsieur Meiss remercie les membres pour ces échanges.**

**La séance est levée à 18h41.**

Le président de la séance	La secrétaire de la séance	Le secrétaire du CHSCT-SD
Aymeric MEISS	Maëva PELHATE	Loïc SAINT-MARTIN