

**FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION
SPÉCIAL DÉPARTEMENTAL DU BAS-RHIN**

Procès-verbal de la séance du jeudi 12 juin 2025

La formation spécialisée en santé et sécurité au travail du CSASD du Bas-Rhin s'est réunie le jeudi 12 juin 2025 à 14 heures.

La présidence avant l'arrivée de M. Feld-Grooten est assurée par Monsieur David-Olivier COMTE, secrétaire général des services départementaux de l'Éducation nationale du Bas-Rhin.

Secrétariat de séance : Monsieur Nolan DIAS-TOMASZOWER

Personnes présentes :

- Monsieur Nicolas FELD-GROOTEN – Directeur académique
- Monsieur David-Olivier COMTE – secrétaire général
- Madame Marie ROGLER – adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré
- Madame Monique HUSSER – secrétaire de la F.S et représentante du personnel UNSA Éducation 67
- Monsieur Didier CHARRIÉ - représentant du personnel UNSA Éducation 67
- Monsieur Laurent WENDLING – représentant du personnel UNSA Éducation 67
- Monsieur Jacques POUSSE – représentant du personnel FO.
- Madame LAGES - représentant du personnel FO
- Monsieur JACOUPY – représentant du personnel SNALC
- Madame Myriam BRANDT – représentante du personnel FSU
- Monsieur Jonathan BOURREAU– représentante du personnel FSU
- Madame Joelle HALDRIC - représentante du personnel FSU
- Madame Virginie SCHAEFFER– représentante du personnel CFDT Education Formation Recherche Publiques
- Madame Patricia GONZALEZ – représentante du personnel CFDT Education Formation Recherche Publiques

Autres participants :

- Monsieur Stéphane ILTIS – inspecteur santé sécurité au travail
- Madame Elen LE PORT – conseillère de prévention départementale
- Monsieur Nolan DIAS-TOMASZOWER - chargé du secrétariat de la réunion

Il est indiqué un changement dans la représentation de l'UNSA.

Propos liminaires :

- Mme HUSSER pour UNSA Education 67 ;
- M. POUSSE pour FO ;
- Mme BRANDT pour FSU ;
- Mme GONZALEZ pour CFDT Education Formation Recherche Publique Alsace

Le Secrétaire Général répond aux interventions des représentants du personnel. Il affirme que certains sujets ne sont pas de la compétence de la DSDEN mais du Rectorat ou du Ministère.

Concernant la question des pôles d'appui à la scolarité (PAS), les recrutements sont en cours. L'agence régionale de santé (ARS) a affirmé que les moyens sont disponibles et que le recrutement peut commencer. Concernant les AESH référents, la DSDEN est en phase de recrutement.

Sur les remplacements, le secrétaire général affirme que les organisations syndicales ont noté à juste titre

l'évolution à la hausse du nombre de personnes remplaçantes. Pour l'année prochaine, il y aura 15 recrutements.

Concernant le plan ministériel « amiante » au niveau local, le secrétaire général indique que c'est un sujet traité depuis plusieurs années. La DSDEN va décliner le plan et recruter quelqu'un de compétent sur les sujets amiante.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré prend la parole et s'associe à l'hommage à la jeune femme assassinée. Elle affirme que ce décès renforce l'enjeu des travaux de cette instance.

Elle confirme la création de 15 postes de remplaçant. Néanmoins, elle précise que cela ne garantit pas le remplacement de toutes les absences : ce sont les absences courtes qui restent plus compliquées.

Parmi les 13 circonscriptions ayant des écoles de 1 à 3 classes, seules 5 ne sont pas parvenues à date à assurer au moins 80% de décharge de directions avec des moyens de remplacement. Les IEN ont ainsi prévu un planning de mobilisation des remplaçants pour permettre les décharges de direction.

Les représentants du personnel affirment que, pour en avoir parlé avec une secrétaire de circonscription, il n'y avait pas de mise en application du planning. Ils appellent à sanctuariser le planning.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, reconnaît que la situation varie d'une circonscription à l'autre, certaines étant plus particulièrement impactées.

Les représentants du personnel soulignent qu'un texte encadre ces dispositions et que les directeurs ont besoin de ce temps pour remplir les documents administratifs demandés mais ne disposent pas de ce temps. Ils rappellent que certains directeurs doivent se déplacer pour assurer la liaison avec d'autres écoles.

En réponse, l'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, affirme que des efforts sont en cours, tout en précisant que la ville de Strasbourg n'est pas concernée par ces problématiques.

Les représentants du personnel évoquent les établissements REP+ et soulignent l'importance du travail effectué. Ils ajoutent que les équipes souhaitaient pouvoir choisir leur formation, mais que l'ensemble restait fléché de manière descendante.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, explique que le plan de formation dépend largement du cadre national. Il est, selon elle, difficile de construire des formations à l'échelle d'une circonscription. Un travail a été engagé avec les inspecteurs pour proposer des parcours par profil de professeur des écoles. Elle précise que l'inspecteur d'académie a prévu d'assurer la totalité des jours de formation en REP+ (9 jours par enseignant). Elle propose aussi d'améliorer la communication, en informant chaque école de sa période de formation afin de gagner en efficacité.

Les représentants du personnel relatent qu'au cours d'une visite d'école, une collègue a exprimé son intérêt pour une formation, mais qu'elle ne pouvait y participer en raison d'un rendez-vous pris six mois auparavant.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, précise que cela concerne surtout les formations relatives aux programmes. Elle indique que localement, les personnels concernés ont été autorisés à assister à la formation à une autre date.

Les représentants du personnel expriment le sentiment que les choses se faisaient parfois à l'aveugle, et que, une fois les dates fixées, il est attendu qu'elles ne soient pas modifiées.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, indique que les créneaux véritablement problématiques restaient peu nombreux.

1. Adoption de l'ordre du jour

Les représentants du personnel demandent s'il est possible de déplacer le point d'ordre du jour numéro 4 (pour le mettre entre le 6^{ème} et le 7^{ème}) et mettre le point numéro 11 à la place. Le secrétaire général donne son accord et met l'ordre du jour au vote.

L'ordre du jour est adopté à l'unanimité.

2. Secrétariat de la formation spécialisée

Le secrétariat sera assuré par Monsieur Nolan Dias-Tomaszower, stagiaire à la DSDEN.

3. Adoption du procès-verbal du 30 janvier et du 27 mars 2025

La conseillère de prévention départementale indique qu'une modification a été demandée par les représentants du personnel sur le procès-verbal du 27 mars.

Les représentants du personnel signalent qu'à la page 3, il manque un « s » au mot « représentants ». Il précise que, dans les votes, le comptage porte sur les personnes présentes et non sur les votants. Ils indiquent que la répartition correcte est : 3 pour l'UNSA, 1 pour FO, 2 pour la FSU et 2 pour la CFDT. À la page 4, dans le paragraphe commençant par « les représentants », ils jugent la deuxième phrase peu compréhensible et propose de remplacer le mot « travail » par « formation », estimant que la phrase correcte serait : « le temps de formation fait partie des obligations de service ». Ils ajoutent qu'à la page 9, la mention « CSH » devrait être remplacée par « CHS », et suggère de l'écrire en toutes lettres : « Commission Hygiène et Sécurité ». Enfin, à la page 11, dernier paragraphe, ils proposent de remplacer l'expression « la FS du CSASD » par « les représentants du personnel ».

La conseillère de prévention départementale prend note de ces remarques.

Le secrétaire général exprime le sentiment que les nouvelles modalités de partage du procès-verbal sont plus pratiques, car elles laissent à chacun le temps de formuler des propositions. Il propose de passer au vote.

Le procès-verbal du 30 janvier est adopté à l'unanimité sous conditions des modifications préalablement citées ; celui du 27 mars l'est également.

4. Programme d'activité 2025-2026

a. Établissements visités

Le secrétaire général remercie les participants pour la transmission du document le matin à 10 heures avant la FS de l'après-midi, ce qui a permis de prendre connaissance des éléments dans de bonnes conditions. Il indique que l'administration n'émet pas d'observation particulière et propose de passer au point suivant en l'absence de remarques.

La conseillère de prévention départementale précise qu'elle n'a pas encore reçu de confirmation sur l'existence ou non d'une évaluation à l'école Ziegelwasser. Si celle-ci est en évaluation d'école, elle en informera les membres.

Les représentants du personnel proposent l'école maternelle Ariane Icare comme alternative. L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, précise que cette école se situe dans le même quartier et demande si un accompagnement particulier y a été mis en place.

Les représentants du personnel répondent que le choix se porte sur cet établissement en raison de la présence d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS). Ils rappellent que l'école dispose également d'une piscine et qu'un dispositif de piscine mobile y a été expérimenté deux ans auparavant.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, confirme cette information et ajoute qu'un problème lié à l'éducation au développement durable (EDD) avait été soulevé, notamment en lien avec la consommation d'eau du dispositif.

Le secrétaire général demande si la liste des établissements, incluant cette alternative, peut être adoptée.

Les représentants du personnel répondent par l'affirmative.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, se félicite que les choix soient clarifiés dès le mois de juin.

b. Thèmes choisis dans le cadre des groupes de travail

Le secrétaire général indique que deux axes sont retenus pour les groupes de travail thématiques : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et les élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP).

Les représentants du personnel précisent qu'ils souhaitent également aborder la question des risques psychosociaux. Ils s'interrogent sur les éventuels retours reçus en lien avec cette thématique.

La conseillère de prévention départementale répond que, si tous les établissements ne font pas parvenir le DUERP, des envois sont toutefois effectués régulièrement.

Les représentants du personnel estiment qu'il est difficile de mettre à jour un DUERP tant que l'ensemble des difficultés rencontrées n'est pas clairement identifié.

La conseillère de prévention départementale explique que l'objectif est de réaliser, à l'instar de ce qui se pratique dans le Haut-Rhin, un DUERP par corps de métier (professeurs des écoles, inspecteurs, etc.), les risques étant différents selon les fonctions exercées. Elle propose de regrouper les personnels par catégories pour identifier les risques auxquels chacun est exposé. Les représentants du personnel rappellent que le DUERP doit être le reflet des risques propres à chaque établissement, et que sa mise à jour doit être effectuée au niveau local. La conseillère de prévention départementale souligne que le DUERP relève de la responsabilité de l'employeur, et estime qu'une seule journée de travail ne suffira pas pour aboutir, des interventions extérieures étant nécessaires. Les représentants du personnel indiquent que cette proposition n'a pas été discutée collectivement comme une priorité. Ils souhaitent porter d'autres thématiques. La conseillère de prévention départementale exprime sa volonté de poursuivre ce travail dans un autre cadre.

Les représentants du personnel jugent la démarche trop vaste et complexe. Ils proposent la mise en place d'un groupe de travail sur les agressions dans le second degré, ainsi qu'un groupe sur les déménagements et travaux, thématique qu'ils considèrent comme très actuelle et qui, si elle n'est pas anticipée, peut générer des difficultés importantes. Ils suggèrent également un point d'étape sur le fonctionnement des PAS, et présentent ces sujets à la discussion.

La conseillère de prévention départementale indique qu'elle prévoit de reprendre les éléments déjà existants sur les EBEP, et précise que Monsieur Comte, secrétaire général, a pris connaissance du document correspondant.

Le secrétaire général estime que le document qu'il a lu est difficile à prendre en main.

Les représentants du personnel précisent qu'un travail de révision a été mené sur ce document. Ils évoquent également un groupe de travail sur l'adaptation du poste de travail, notamment en maternelle, où le mobilier est parfois inadapté et le bruit excessif. Ils proposent de retravailler la question des EBEP.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, fait remarquer qu'il existe déjà des liens entre les thématiques EBEP et PAS.

Les représentants du personnel envisagent d'organiser le groupe de travail sur les PAS en fin d'année, afin de laisser le temps aux dispositifs de se déployer. Ils précisent que l'intérêt de cette démarche réside dans l'amélioration des conditions de travail au sein des circonscriptions.

Le secrétaire général rappelle qu'en raison de l'arrivée de nouveaux membres au sein de la formation spécialisée, il serait opportun de reprendre à la base le travail sur les EBEP. Il juge que le document transmis est dense et qu'un travail de fond nécessitera l'implication de plusieurs acteurs dont le SEI.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, souligne l'importance du sujet, qui fait déjà l'objet d'un travail mené avec les inspecteurs de l'Éducation nationale.

Les représentants du personnel insistent sur la nécessité de faire le lien avec les visites effectuées sur les EBEP. La conseillère de prévention départementale précise qu'un seul groupe de travail ne suffira pas à traiter cette thématique. Elle considère que le groupe de travail sur les agressions dans le second degré pourrait être mené en une demi-journée.

Le secrétaire général propose de débiter par ce thème, dans la mesure où il est susceptible de produire le plus rapidement des résultats concrets.

Les représentants du personnel affirment que le groupe de travail sur les déménagements et travaux est également essentiel.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, relève que chaque situation de déménagement est singulière.

Les représentants du personnel rappellent que les déménagements d'écoles sont nombreux. Ils souhaitent examiner les situations rencontrées, tirer les enseignements de ce que les écoles ont vécu, et identifier des

points de vigilance pour les futures opérations. Ils mentionnent le protocole du Haut-Rhin comme point de départ possible.

L'inspecteur santé sécurité au travail confirme avoir travaillé sur ce document.

Les représentants du personnel précisent que ce protocole est accessible via la plateforme Partage.

L'inspecteur santé sécurité au travail explique que ce travail visait à lister des points de vigilance. Il évoque des situations où les lieux d'accueil étaient atypiques, et insiste sur la nécessité de fournir des repères aux inspecteurs de l'Éducation nationale lorsque des propositions émanent des maires, afin de les aider à formuler un avis.

Les représentants du personnel considèrent qu'il serait pertinent de formaliser ces repères.

Le secrétaire général propose de retenir trois axes de travail : les agressions dans le second degré, les EBEP, puis les déménagements/travaux. Il suggère de commencer par le groupe sur les agressions.

Les représentants du personnel approuvent cette proposition, en rappelant que le point sur les agressions dans le premier degré a déjà été traité.

Le secrétaire général indique que les groupes de travail sur les EBEP et les déménagements suivront.

Les représentants du personnel ajoutent que la thématique des PAS pourra être intégrée au travail sur les EBEP.

Le secrétaire général précise que ce travail se fera avec la circonscription ASH. Concernant les déménagements, il propose d'inviter l'inspecteur santé sécurité au travail aux travaux.

Les représentants du personnel demandent à l'inspecteur santé sécurité au travail s'il intervient systématiquement avant l'ouverture d'un nouvel établissement.

L'inspecteur santé sécurité au travail répond qu'il se déplace, les conseillers et assistants de prévention le cas échéant. L'inspecteur santé sécurité au travail indique qu'il se rendra à l'école Eléonore avant la reprise de septembre par exemple.

Le secrétaire général soumet la proposition à l'approbation des membres.

La liste est adoptée à l'unanimité.

5. Processus agression : présentation et validation / diffusion

Le secrétaire général revient sur le travail mené autour du processus « agression » et s'interroge sur le nombre de groupes de travail convoqués à ce sujet.

Les représentants du personnel indiquent qu'il y en a eu deux, ce que madame la conseillère de prévention départementale confirme.

Le secrétaire général précise que ce travail a été mené avec la participation de contributeurs extérieurs et d'inspecteurs, ce qui illustre les nouvelles modalités de fonctionnement en cours de déploiement. Il indique que l'objectif est d'appuyer le travail sur une contribution élargie pour produire un document opérationnel, accessible à tous, et qui puisse être largement diffusé. Il ajoute que plusieurs leviers de diffusion sont envisagés.

Les représentants du personnel signalent que le dernier groupe de travail s'est tenu un mardi, en l'absence de Madame Perrin, laquelle estime qu'un texte introductif manque au document. Elle aurait proposé un extrait du guide « Prévenir et agir contre les violences – 2024 », à intégrer lors du prochain groupe de travail dédié au second degré.

L'adjointe au directeur académique rappelle que ce texte figure déjà dans le corps du document et considère que, si un propos introductif devait être ajouté, il vaudrait mieux qu'il soit d'ordre général.

Les représentants du personnel indiquent qu'une seconde proposition de texte avait également été faite.

Le secrétaire général précise que l'objectif du document est justement de rendre ce type de signalement visible.

Les représentants du personnel estiment qu'il s'agit là d'un moyen d'affirmer les droits existants.

Le secrétaire général rappelle que le document a été conçu collectivement. Sa modification implique la réunion d'un groupe de travail. Les représentants du personnel demandent s'il serait possible d'ajouter le texte introductif dès maintenant et de valider le document en l'état.

Le secrétaire général répond que l'ambition initiale est de produire un document court avec une dimension très opérationnelle.

Les représentants du personnel proposent de valider le document dans sa forme actuelle et d'envisager des modifications à l'occasion du groupe de travail dédié au second degré.

Le secrétaire général estime que ce type de document doit mentionner des actions à mener en nombre limité, car il s'agit souvent de réagir dans des contextes émotionnellement forts.

Les représentants du personnel confirment leur accord pour valider le document tel quel, avec un amendement ultérieur à débattre.

Le secrétaire général indique que la rentrée scolaire constitue un moment privilégié pour assurer une diffusion optimale. Il précise que la diffusion concernera l'ensemble des enseignants du premier degré, les écoles et les inspecteurs de l'Éducation nationale, et qu'elle aura lieu à la fin du mois d'août. Il propose de procéder à une validation formelle du document.

Le processus est approuvé à l'unanimité.

6. Organisation des travaux de la formation spécialisée : méthodologie

La conseillère de prévention départementale présente une organisation débattue en groupe de travail. Elle prévoit six jours consacrés aux visites d'école et d'établissement, ainsi que six jours supplémentaires pour la rédaction des comptes rendus dans les quinze jours suivant la visite. Elle indique que cinq instances sont prévues.

Les représentants du personnel valident cette organisation.

La directrice académique adjointe, chargée du 1^{er} degré, demande si le nombre d'instances peut être revu.

Les représentants du personnel répondent que cela est fixé dans le règlement intérieur.

S'agissant des groupes de travail « fiches SST », la conseillère de prévention départementale prévoit deux demi-journées par période en présence de tous les participants. Elle explique qu'elle traite les fiches de la période précédente, qu'elle les dépose sur RESANA quinze jours avant la tenue du groupe de travail, et que les réponses sont publiées en ligne après traitement. Elle précise qu'une journée est mobilisée la semaine précédente, et que la mise en ligne intervient la semaine suivante. Pour les groupes de travail de suivi, la conseillère de prévention départementale propose deux demi-journées à répartir. Un total de trois jours à répartir sur l'année est envisagé pour les groupes de travail thématique.

Les représentants du personnel confirment ce cadrage.

Elle recommande de commencer les visites d'établissements par les lycées et collèges.

Les représentants du personnel indiquent qu'ils souhaitent informer tous les établissements en amont, afin de connaître leurs éventuelles contraintes de calendrier, ce qui implique d'avoir davantage de souplesse pour la programmation des visites.

Le directeur académique qui a rejoint la séance précise que cela ne pose aucun problème, en rappelant que le calendrier annuel est préparé en août pour être diffusé dès la prérentrée.

Les représentants du personnel signalent qu'il convient de tenir compte des conseils d'école, et qu'un peu de souplesse est également appréciée par les établissements.

La conseillère de prévention départementale propose l'élaboration d'un calendrier, avant de contacter directement les établissements.

Les représentants du personnel saluent cette méthode, qu'ils jugent pertinente. Ils estiment bénéfique de prévenir tous les établissements en amont, puis de leur adresser un rappel peu avant les échéances.

Le secrétaire général insiste sur l'importance d'avoir des visites bien réparties tout au long de l'année.

Les représentants du personnel interrogent sur les modalités de diffusion de l'information. Le directeur académique suggère d'utiliser un courrier-type pour expliquer la finalité de ces visites.

Le secrétaire général indique qu'une attention particulière sera portée à la diffusion de l'information.

Les représentants du personnel rappellent que cette communication à l'intention des personnels est essentielle.

Le secrétaire général précise que les implications des visites pour les équipes seront expliquées, ainsi que les modalités de diffusion interne.

Les représentants du personnel demandent que les protocoles de visite soient mis sur RESANA. La conseillère de prévention départementale répond favorablement.

Les représentants du personnel rappellent que l'annonce même implicite du thème qui a motivé la visite pouvait parfois susciter des incompréhensions. Par exemple, un directeur ne comprenait pas pourquoi des questions sur d'autres thèmes étaient posées. Ils suggèrent donc de privilégier une communication générale sur la formation spécialisée plutôt que sur les sujets traités.

La conseillère de prévention départementale approuve cette approche.

Les représentants du personnel jugent regrettable que, lors de la dernière visite, aucune représentation de la circonscription n'ait été mobilisée, soulignant l'intérêt que cela représente.

La conseillère de prévention départementale explique le contexte qui a occasionné l'absence de représentant de la circonscription.

Les représentants du personnel précisent que la présence conjointe de l'assistant de prévention et des inspecteurs est habituellement très appréciée.

La conseillère de prévention départementale indique avoir bien noté cette remarque.

7. Réponses aux avis du 27 mars 2025

Avis 1

Les représentants du personnel disent comprendre que les médecins de prévention puissent être considérés comme relevant du niveau académique, mais soulignent que l'avis porte sur un aménagement non mis en œuvre dans le premier et le second degré. Ils considèrent que cela relève de la formation spécialisée départementale, et que, lorsque les avis de la médecine de prévention ne sont pas suivis, il convient de justifier ce choix dans cette instance.

Le directeur académique rejoint le fait que la formation spécialisée traite effectivement des personnels du premier degré, mais affirme que l'avis concerne un dispositif académique, ce qui relève donc de la gestion de l'académie. Il interroge sur la nature du problème posé.

Le secrétaire général fait remarquer qu'un certain nombre de représentants siègent à la fois en formation spécialisée départementale et académique. Ils peuvent donc y porter le dossier.

Les représentants du personnel confirment ce point, mais indiquent que dans les instances académiques, la question est souvent renvoyée au niveau départemental.

Le directeur académique les invite alors à poser la question au niveau académique. Il précise que si la réponse académique renvoie effectivement au niveau du département, il en parlera personnellement avec le recteur.

Le secrétaire général attire l'attention sur le fait que la formation spécialisée départementale souhaite parfois intervenir dans des questions relevant de la compétence des services rectoraux, et qu'il serait plus cohérent que le champ d'intervention de la FS départementale corresponde au champ de gestion des services départementaux, tandis que la FS rectorale traiterait des sujets gérés par les services rectoraux.

Les représentants du personnel précisent que la question des préconisations de la médecine de prévention a déjà été portée en FS académique, et qu'il leur a été répondu qu'un circuit de traitement serait mis en place.

Le secrétaire général indique qu'il évoquera le sujet avec la secrétaire générale de l'académie.

Les représentants du personnel déclarent qu'ils souhaitent simplement être informés des suites données à ces préconisations de la compétence des services rectoraux. Ils relèvent que des agents leur écrivent parce que leurs aménagements ne sont pas mis en place, et ils s'interrogent sur l'absence de circulation de l'information, ce qui les empêche d'apporter des solutions concrètes. Ils observent que, dans ces cas, des chefs d'établissement finissent par opposer un refus. Le directeur académique cite l'exemple du lycée de Couffignal et explique que le chef d'établissement n'a pas opposé un refus, mais a tenté de suivre les préconisations de la médecine, dans les limites des capacités de l'établissement. Il ajoute que si les conditions d'exercice rendent la mise en œuvre impossible, il faut alors s'interroger sur le lieu d'exercice en lui-même. Il indique que le chef d'établissement a fait de son mieux compte tenu des contraintes.

Les représentants du personnel rappellent que, sur la thématique de cet avis, il est possible de s'appuyer sur l'article 29 du règlement intérieur, et qu'il conviendrait peut-être de le réexaminer.

Le directeur académique explique avoir travaillé sur le règlement intérieur du Haut-Rhin et non sur celui du Bas-Rhin. Il ajoute qu'il n'appartient pas à l'instance de traiter de situations individuelles, mais uniquement de situations générales.

Avis 2

Les représentants du personnel expliquent que leur demande concerne la possibilité de donner un avis

lorsque des modifications importantes sont mises en œuvre, modifications qui ne sont pas clairement définies, mais qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail des personnels.

Le directeur académique reconnaît que leur analyse diffère de la sienne.

Les représentants du personnel rappellent que la mission de l'instance consiste également à faire de la prévention des risques.

Le directeur académique répond qu'en cas de décision pouvant représenter un risque pour un agent, ce dernier peut effectuer un recours et être accompagné par une organisation syndicale. La situation est alors examinée de manière individuelle, ce qui, selon lui, ne relève pas de la formation spécialisée, mais constitue une situation ordinaire traitée en dehors de cette instance. Le directeur académique confirme le rôle préventif de cette instance, mais précise que cela ne signifie pas pour autant qu'il faille confier à cette instance des missions qui ne sont pas les siennes.

Les représentants du personnel évoquent un projet de fusion de directions d'école et estiment qu'il aurait été pertinent d'évaluer les impacts sur les conditions de travail des directeurs concernés, dans une logique de prévention des risques.

Le directeur académique répond qu'il s'agit d'un projet à ce stade non concrétisé, reposant sur l'accord des personnes concernées. Il précise que s'il s'agissait d'une modification d'ampleur départementale, la question pourrait effectivement être abordée en formation spécialisée. Mais en l'occurrence, il s'agit d'une expérimentation ponctuelle. Il rappelle que la formation spécialisée est chargée d'assurer la prévention à l'échelle globale des groupes professionnels.

Les représentants du personnel estiment qu'il est possible de s'intéresser à un groupe spécifique, comme celui des directeurs concernés par une fusion.

Le directeur académique répond que cette thématique n'a pas été retenue comme priorité dans le cadre des travaux de l'instance.

Les représentants du personnel s'interrogent sur le cadre institutionnel dans lequel le directeur académique a consulté des directeurs d'école.

Le directeur académique indique que ce n'est pas le cadre de la formation spécialisée, mais confirme avoir réuni le Groupe Départemental des Directeurs d'Ecoles (GDDE). Il indique également avoir proposé aux organisations syndicales de participer à un groupe de travail sur ce sujet, qui pourrait, à terme, donner lieu à la création d'un groupe thématique consacré aux directions d'école l'année suivante.

8. Retours sur les établissements visités

a. Lycée Couffignal

Le directeur académique indique que plusieurs recommandations sont formulées. Il précise que l'amélioration des conditions de travail constitue un objectif partagé. Il affirme que le rectorat est fortement mobilisé sur le remplacement des personnels absents, même si cela reste complexe à mettre en œuvre. Il rappelle que des réponses ont déjà été transmises à ce sujet. Concernant la vie scolaire, il mentionne avoir rencontré les équipes et transmis des feuilles de route. Il considère que la question du recrutement d'un AED n'est qu'un élément parmi d'autres, l'enjeu principal résidant dans l'organisation du service de vie scolaire. S'agissant de la limitation des formations, il rappelle qu'il s'agit d'une compétence régionale.

Les représentants du personnel évoquent la taille de l'établissement, qui engendre une charge de travail importante pour les personnels. Ils insistent sur la nécessité de prévenir l'épuisement professionnel.

Le directeur académique reconnaît que le lycée est de grande taille, bien que ce ne soit pas le plus important du département. Il précise qu'un travail est mené avec la Région, l'objectif étant d'adapter les outils de formation aux besoins constatés. Il indique que la Région ne prévoit pas actuellement l'ouverture de nouvelles formations, notamment en raison de la difficulté à faire fonctionner des lycées proposant des offres réduites. Il explique que certaines fermetures d'établissement répondent à des objectifs de mise aux normes, de renouvellement de matériel ou de restructuration des plateaux techniques. Selon lui, l'enjeu actuel n'est pas l'ouverture de nouveaux lycées, mais la bonne répartition des formations existantes entre les établissements. Il ajoute que la limitation des effectifs et les objectifs de remplacement en lycée sont deux sujets distincts, sur lesquels la DSDEN n'a pas de prise, le niveau académique étant seule décisionnaire. Il rappelle que les objectifs de remplacement sont fixés au niveau national. Dans la voie professionnelle, cela peut représenter un volume important d'heures. Il précise qu'il n'est pas possible de fixer un seuil maximal, chaque agent

devant évaluer lui-même sa capacité à assurer ou non le remplacement. Il invite à limiter les sollicitations institutionnelles, tout en reconnaissant qu'un écart persiste entre les informations reçues à la DSDEN et la réalité constatée dans les établissements.

Les représentants du personnel considèrent qu'il est nécessaire de sensibiliser la Région et le ministère à la gravité des difficultés rencontrées.

Le directeur académique reconnaît que certains établissements cumulent les complexités liées à la taille et au statut de cité scolaire. Il rappelle que le lycée en question est un lycée polyvalent, et que les situations peuvent parfois être plus complexes ailleurs. Il indique être sensibilisé à ces enjeux et mesure l'impact sur les chefs d'établissement. Il informe que le recteur a validé le principe d'une réflexion sur les cités scolaires, afin d'en clarifier le fonctionnement. Il observe qu'il n'existe pas deux cités scolaires organisées de la même manière et souligne l'importance de penser l'organisation en fonction des conditions de travail.

Le directeur académique aborde ensuite la question de la formation à la prise de poste, qu'il qualifie de sujet majeur. Il annonce le lancement d'une formation pour les prises de poste en REP+ dans le premier et second degrés, à l'initiative du recteur. Il précise que cette action s'inscrit dans un effort constant d'amélioration, en lien avec la directrice académique de la formation continue. Il évoque également la nécessité de former les cadres à la question du handicap, dans la mesure du possible. Il insiste sur l'importance du Pôle d'appui à la scolarité (PAS), dont le bon fonctionnement suppose que les cadres aient une bonne maîtrise des enjeux de l'école inclusive. Il affirme partager une grande partie des préoccupations exprimées.

Les représentants du personnel se disent satisfaits de cette reconnaissance, notamment sur les sujets liés à la vie scolaire. Ils évoquent ensuite la question des locaux, en indiquant qu'il a fallu attendre un avis défavorable de la commission hygiène et sécurité pour que la Région engage une mise aux normes. Ils rapportent avoir constaté la présence d'extincteurs signalés comme « hors service » et décrivent un état déplorable lors de la visite des internats.

Le directeur académique juge que le terme « vétuste » est peut-être excessif, mais reconnaît que l'état de l'internat est particulièrement dégradé.

Les représentants du personnel précisent qu'une seule douche fonctionnait lors de la visite.

Le directeur académique confirme que la Région a reconnu la nécessité d'intervenir.

Les représentants du personnel signalent également un problème de sécurité : des camions circuleraient entre les élèves et les personnels dans l'enceinte de l'établissement, en raison de l'état du portail.

Le directeur académique répond que ce point n'apparaît pas dans le rapport qui lui a été transmis.

Les représentants du personnel précisent que cette information figure bien dans le rapport adressé à la Région.

Le directeur académique rappelle que dans d'autres départements, comme dans le Haut-Rhin, les préconisations sont parfois adressées à la fois à l'Éducation nationale et aux collectivités territoriales. Les représentants du personnel confirment que cela a bien été fait.

Le secrétaire général précise que les rapports sont destinés à plusieurs destinataires.

Le directeur académique invite les représentants à le prévenir directement lorsqu'un problème important est constaté.

b. Collège Rouget de Lisle

Le directeur académique indique que toutes les préconisations portent sur les conditions de travail. Il précise que cet objectif reste central, notamment pour les dispositifs UPE2A. Il ajoute que, comme évoqué précédemment, les services sont très mobilisés sur le remplacement des personnels.

Les représentants du personnel estiment que le rectorat doit également s'emparer de cette question.

Le directeur académique revient sur la question de la 6^e inclusive, en indiquant qu'aucun élément ne justifie la préconisation formulée. Les représentants du personnel précisent que, dans le contexte du « choc des savoirs », cette classe a dû être fermée.

La conseillère de prévention départementale mentionne que le dispositif de co-enseignement reprendra à la rentrée suivante.

Le directeur académique aborde ensuite le pilotage avec les deux écoles du secteur. Il rappelle avoir accompagné le recteur à l'école Ampère, qualifiée d'« orpheline ». Il précise qu'une demande de révision de la carte de l'éducation prioritaire est en cours d'élaboration avec les services centraux. Les représentants du personnel font observer que plus de 80 % des élèves du collège sont issus de ces deux écoles, ce qui complique la situation.

Le directeur académique reconnaît la difficulté, tout en soulignant que la structuration sociale de ces écoles ne correspond pas nécessairement à celle du réseau REP. Il affirme qu'aucune évolution de la carte n'étant prévue, le maintien du collège en éducation prioritaire ne fait pas débat.

Les représentants du personnel signalent une baisse importante du volume d'HSA, passé de 326 à 150 heures. Le directeur académique renvoie à la dotation académique. Il indique qu'une demande de profilage pourra être étudiée pour les missions liées au numérique, lorsque cela s'avérera nécessaire. Il rappelle cependant que les organisations syndicales sont généralement opposées au profilage de postes. S'agissant de l'optimisation de MNB pour la gestion des emplois du temps, il s'engage à transmettre la demande. Concernant l'information des agents avant les visites de la formation spécialisée, il reconnaît qu'un point de vigilance existe.

Les représentants du personnel regrettent que le sens de ces visites ne soit pas suffisamment explicité aux personnels, ce qui peut démotiver certains personnels. Ils estiment que l'information devrait passer par la voie hiérarchique.

Le directeur académique confirme que la procédure d'information sera reprise, tout en soulignant qu'il n'y avait peut-être, en l'espèce, aucun élément particulier à signaler.

9. Situation établissements

a. Lycée Jean Rostand

Le directeur académique indique qu'il a fallu faire preuve de persévérance auprès de la Région pour obtenir les résultats des mesures concernant la qualité de l'air dans ce lycée. Il précise que les éléments attendus ont été reçus il y a quelques jours. L'inspecteur santé et sécurité au travail a présenté une analyse de la situation, qu'il juge peu encourageante en l'état.

L'inspecteur santé et sécurité au travail revient sur deux aspects. Il précise que si la question de l'hygrométrie a bien été soulevée, il n'a pas pu accéder à des résultats de mesures réalisées dans la durée. En revanche, s'agissant des contrôles de débit, il indique qu'Engie, prestataire du lycée, a mandaté un sous-traitant qui a procédé à la mesure du débit pour chaque bouche de ventilation, les résultats étant consignés dans un rapport. En l'absence des seuils de référence fixant les exigences variables selon la nature des pièces, le prestataire a finalement retenu des seuils de référence issus du règlement sanitaire départemental ou du Code du travail. L'analyse de ces données met en évidence des dysfonctionnements : dans le bâtiment S, 26 pièces présentent des débits nuls et d'autres des débits qui paraissent faibles. Il indique que la suite des opérations consistera à déterminer l'origine des dysfonctionnements, à remplacer les installations défectueuses et à réévaluer la fonction des locaux concernés pour déterminer les valeurs de référence des débits. Il précise que la Région est compétente pour effectuer ces remplacements et définir le niveau de sécurité attendu. Il recommande l'organisation d'une réunion avec la Région au sein de l'établissement, afin de clarifier les missions respectives pour établir un plan d'actions. Les représentants du personnel rappellent que des signalements sont effectués depuis 2008, soit depuis 17 ans. Ils soulignent que la situation génère un mal-être psychologique global. Ils rapportent disposer de nombreux témoignages en ce sens. Certains collègues exercent des fonctions spécifiques qui les contraignent à rester dans les locaux concernés, en particulier dans des espaces spécialisés. Ils indiquent que les symptômes disparaissent généralement quelques semaines après avoir quitté les lieux. Ils regrettent la perte d'une expertise sur ce sujet complexe, malgré l'existence d'une réglementation applicable.

Le directeur académique confirme que des éléments sont désormais disponibles. Il souhaite que l'inspecteur santé et sécurité au travail lui propose une synthèse sous forme de courrier qu'il transmettra aux personnes compétentes.

Les représentants du personnel signalent qu'une visite académique a également été organisée et que les problématiques évoquées ont été remontées à ce niveau.

b. DGI Henri Meck

Le directeur académique précise qu'une société est intervenue le 7 avril. Le secrétaire général du lycée a confirmé la disparition des odeurs. La secrétaire de direction a pu réintégrer ses locaux.

c. École Jean Mentelin

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que cette école soulève à la fois des problématiques de déménagement et de qualité de l'air. Il indique qu'une visite a été réalisée trois semaines auparavant, en présence de la directrice et d'un enseignant. Des échanges ont eu lieu avec les services de la Ville de Strasbourg, qui ont reconnu que des travaux étaient encore en cours, notamment le mercredi. Il précise que l'analyse de la qualité de l'air intérieur, obligatoire dans le cadre de travaux lourds, n'avait pas été prise en compte à ce stade par les services municipaux. Toutefois, une série de prélèvements a été effectuée en mars, ciblant les poussières de bois et de béton. Il explique que ces prélèvements permettent de simuler la présence humaine. Les résultats s'avèrent conformes sur les plans techniques et réglementaires. Il indique également que diverses installations de ventilation automatisées ont été mises en place. La question de l'interaction entre ces systèmes et les usagers a été soulevée. Un point zéro sera réalisé par les services de la Ville pour évaluer le fonctionnement. S'agissant enfin de la pollution des sols — l'école étant construite sur un ancien site pollué —, il rappelle qu'une obligation de dépollution s'impose, accompagnée d'une interdiction de plantation d'arbres fruitiers en pleine terre. Une communication sera transmise aux personnels afin d'améliorer leur compréhension du site et de son fonctionnement. Ces éléments ont également été évoqués dans la perspective de futures constructions scolaires.

Le directeur académique signale qu'une audience a eu lieu la veille avec les collègues de l'école Éléonore, dont la livraison est prévue pour le mois d'août. Il souligne la nécessité d'aborder également la question des pollutions pour cet établissement.

L'inspecteur santé et sécurité au travail juge pertinent d'entrer dès à présent en contact avec les services de la Ville, et de prévoir une visite de l'école la semaine précédant la rentrée.

Le directeur académique approuve cette proposition et annonce qu'une information sera transmise à la directrice. Il indique avoir entendu les préoccupations exprimées, qu'il juge légitimes.

Les représentants du personnel souhaitent qu'on s'attarde sur la question des sols pollués.

L'inspecteur santé et sécurité au travail confirme que les sols ont été pollués, mais qu'aucun risque n'est identifié après les travaux réalisés. Il indique avoir demandé aux services municipaux de transmettre une information claire à ce sujet.

Les représentants du personnel s'interrogent sur la présence d'espaces verts accessibles aux élèves.

L'inspecteur santé et sécurité au travail précise que certains espaces herbeux existent, mais qu'ils ne sont pas accessibles sans surveillance. Il signale que dans la cour, quelques zones non aménagées subsistent autour des arbres. L'installation d'un gazon est proposée pour limiter l'accès des élèves.

Les représentants du personnel suggèrent également la pose d'un plancher.

L'inspecteur santé et sécurité au travail affirme que c'est une option.

Les représentants syndicaux relèvent toutefois que plusieurs fiches SST ont été rédigées concernant cette école. Ils mentionnent qu'une collègue a quitté son poste à la suite de problèmes respiratoires et s'inquiètent des effets potentiels pour les élèves.

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que la visite de l'établissement a été organisée avec l'IEN. Les représentants du personnel s'interrogent sur la communication prévue à destination des personnels. L'inspecteur santé et sécurité au travail indique qu'une information sera transmise à la rentrée. Il ajoute que les résultats des premiers prélèvements révèlent des niveaux très faibles, notamment pour les composés organiques volatils, détectés uniquement à l'état de traces. Une première campagne de mesures a été menée, et la réglementation impose d'informer les agents à l'issue des deux campagnes. Il précise avoir demandé une communication intermédiaire ainsi qu'une information finale. La seconde campagne de prélèvements sera réalisée en présence des personnels.

10. Point divers

Fiches SST

Le directeur académique indique avoir été informé du traitement de deux fiches, l'une concernant le lycée Couffignal. Il propose de passer ce point car déjà étudié.

Les représentants du personnel informent que le collègue concerné par l'autre fiche est actuellement en arrêt de travail et qu'il partira à la retraite en août 2025.

Le directeur académique rappelle que, lorsqu'un recours est engagé sur une situation RH concernant un personnel du second degré, celui-ci doit être adressé au DRH.

Les représentants du personnel souhaitent rappeler la possibilité pour les personnels concernés de consulter la médecine du travail.

Le directeur académique prend acte de cette précision, qui pourra être intégrée sans difficulté.

Madame la conseillère de prévention départementale indique qu'une dernière situation, concernant Olhseim, mérite d'être abordée. L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, signale qu'aucune information n'a été transmise, ni par l'IEN, ni par l'école concernée.

Les représentants du personnel indiquent ne pas avoir connaissance de l'évolution de la situation depuis les derniers échanges.

L'adjointe au directeur académique, chargée du 1^{er} degré, précise n'avoir eu aucun retour récent, et estime que la situation semble désormais apaisée.

Le directeur académique propose que cette situation soit réexaminée.

11. Bilan de l'année

La conseillère de prévention départementale présente le bilan de l'année de la FS du CSASD.

Le directeur académique remarque un doublon relatif aux thématiques "relations parents" et "relations externes", lié à une modification récente de l'application.

La conseillère de prévention départementale explique que la suppression de l'une de ces entrées ferait disparaître l'ensemble des fiches rattachées.

Les représentants du personnel proposent de hiérarchiser les thèmes, tout en soulignant que certaines problématiques, telles que le niveau sonore, restent sous-estimées car elles ne donnent pas systématiquement lieu à des fiches. Ils évoquent la remontée de ces problématiques dans l'école d'Ingwiller. La conseillère de prévention départementale précise que seules les thématiques principales ont été prises en compte dans l'analyse.

La conseillère de prévention départementale note que, pour le second degré, la majorité des fiches concerne les relations internes.

Le directeur académique s'étonne de l'absence de fiches relatives à la relation avec les élèves, alors que les situations conflictuelles avec les élèves ou les parents sont fréquentes dans le second degré.

Les représentants du personnel expliquent que ces situations sont généralement traitées en interne, et rappellent que, dans le premier degré, les équipes sont en lien direct avec les familles, tandis que le second degré mobilise davantage la logique de l'établissement.

La conseillère de prévention départementale indique qu'un document synthétique sera établi pour l'ensemble de l'année, puis mis à disposition sur RESANA.

Les représentants du personnel signalent ne pas avoir accès aux données du Haut-Rhin via l'application, et expriment le souhait d'identifier les thématiques abordées dans les groupes de travail de ce département. Le directeur académique affirme qu'il va étudier la question.

Avis et vote

Les représentants du personnel indiquent avoir omis de procéder à la lecture des avis, qui sont ensuite présentés et mis au vote :

Avis 1

Pour : 2 UNSA Éducation 67, 2 FO, 3 FSU, 2 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 1 SNALC

Avis 2

2 UNSA Éducation 67, 2 FO, 3 FSU, 2 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 1 SNALC

Avis 3

2 UNSA Éducation 67, 2 FO, 3 FSU, 2 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 1 SNALC

Fin de la réunion à 17h42.