

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

Procès-verbal de la séance du jeudi 9 octobre 2025

La formation spécialisée en santé et sécurité au travail du C.S.A.S.D. du Bas-Rhin s'est réunie le jeudi 9 octobre 2025 à 14 heures.

La présidence est assurée par Monsieur Nicolas FELD-GROOTEN, Directeur académique des services départementaux de l'Éducation nationale du Bas-Rhin.

Secrétariat de séance : Madame Juliette Roye

Personnes présentes :

- Monsieur Nicolas FELD-GROOTEN – directeur académique
- Monsieur David-Olivier COMTE – secrétaire général
- Madame Monique HUSSER – secrétaire de la FS et représentante du personnel UNSA Éducation 67
- Monsieur Jérôme WOELFFEL - représentant du personnel UNSA Éducation 67
- Monsieur Laurent WENDLING – représentant du personnel UNSA Éducation 67
- Monsieur Hervé MANSUY– représentant du personnel UNSA Éducation 67
- Monsieur Jonathan BOURREAU – représentant du personnel FSU
- Madame Joëlle HALDRIC – représentante du personnel FSU
- Madame Coline DADELSEN– représentante du personnel FSU
- Madame CLAUSS– représentante du personnel FSU
- Madame Anne DORIATH– représentante du personnel FSU
- Madame Dominique PERRIN – représentante du personnel FSU
- Madame Gwenola TUPIN – représentante du personnel CFDT Education Formation Recherche Publiques
- Madame Patricia GONZALEZ – représentante du personnel CFDT Education Formation Recherche Publiques
- Madame Mélyssa TA VAN DIEU – représentante du personnel CFDT Education Formation Recherche Publiques
- Madame Virginie SCHAEFFER – représentante du personnel CFDT Education Formation Recherche Publiques
- Monsieur Jacques POUSSE – représentant du personnel SNUDI FO
- Madame Audrey LAGES– représentant du personnel SNUDI FO
- Monsieur André JACOUPY– représentant du personnel SNALC

Autres participants :

- Monsieur Stéphane ILTIS – inspecteur santé sécurité au travail
- Monsieur Geoffroy PIQUIREY– conseiller de prévention académique
- Madame Justine PIEDRAS – infirmière en santé au travail
- Madame Elen LE PORT – conseillère de prévention départementale
- Nathalie GROUT PORT – responsable du service SAPAS-RH
- Madame Juliette ROYE - chargée du secrétariat de la réunion

Propos liminaires : Mme Husser pour UNSA Education 67 ; Mme Perrin pour FSU ; M Pousse pour FO ; Mme Schaeffer pour CFDT Education Formation Recherche Publiques

Le directeur académique répond aux interventions des représentants du personnel.

Le directeur académique commence en évoquant le drame de Benfeld et rend hommage à la collègue

victime. Une forte mobilisation de l'Éducation nationale a été engagée immédiatement, en lien avec le recteur et le préfet, afin d'assurer l'accompagnement des équipes. Cet accompagnement se poursuivra sur le moyen et le long terme.

Le directeur académique évoque également le jeune Nicolas, auteur du drame, qui s'est donné la mort. Il souligne qu'il s'agit d'un drame absolu, rappelant que la première pensée de la collègue victime a été dirigée vers ce jeune.

Un échange sur place avec une enseignante a illustré l'incompréhension générale : celle-ci pensait initialement ne pas connaître Nicolas, avant de réaliser qu'elle l'avait eu en classe et qu'il s'était toujours montré poli.

Le directeur académique insiste sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour éviter que de tels drames ne se reproduisent. Il rappelle que la question de la santé mentale constitue un enjeu majeur qui concerne l'ensemble de la société, et que l'école a un rôle essentiel à jouer pour offrir un cadre sécurisant et protecteur aux élèves.

Il précise que la mission autour de la réussite éducative des enfants vulnérables (difficultés sociales, handicap, situations médicales) demeure une priorité absolue pour l'académie et le département. Des propositions sont en cours d'élaboration pour améliorer l'accueil et la prise en charge de ces élèves, en renforçant les liens avec l'ASE et le secteur médico-social, notamment pour les enfants présentant des troubles du comportement.

Cette démarche nécessite formation, temps et expertise, et constitue l'une des priorités du directeur académique. Une réflexion est engagée sur la priorisation de l'accès des enfants aux structures adaptées (ITEP/IME).

Le directeur académique rappelle enfin que le pôle Bien-être, santé et protection de l'enfance est mobilisé, avec notamment le recrutement d'une conseillère technique en santé mentale. Le service des missions régaliennes et le SEI sont également impliqués dans la gestion de ces situations. Il ne souligne qu'aucun manque de moyens n'est constaté : les ressources nécessaires ont été ouvertes pour permettre une prise en charge effective de ces problématiques.

Le directeur académique présente les résultats du baromètre des enseignants, qui montrent qu'une majorité d'entre eux se déclarent satisfaits d'exercer le métier d'enseignant.

Concernant les difficultés liées aux affectations, il en assume l'entière responsabilité et indique en mesurer pleinement les conséquences. Les difficultés ont été identifiées et une nouvelle organisation est actuellement à l'étude afin d'en améliorer la gestion.

Le directeur académique évoque ensuite la déclaration sur la disparition progressive des RASED. Il affirme sa volonté de sanctuariser ces postes et précise avoir mis un terme à leur suppression, ainsi qu'à celle des pôles ressources. Il reconnaît toutefois la difficulté à recruter des professeurs des écoles souhaitant intégrer ces missions spécifiques.

Les supports maintenus servent désormais à développer des missions de pair-aidance, centrées sur la formation à la prise en charge des élèves à besoins particuliers. Ces personnels viennent ensuite en appui des pôles ressources et des nouveaux pôles d'appui à la scolarité (PAS). Le directeur académique dément l'idée selon laquelle il n'existerait pas de formation commune pour les PAS, précisant que celle-ci est bien en place. Il réaffirme enfin que la prise en charge des enfants présentant des comportements éruptifs constitue une priorité. Ces élèves, souvent les premières victimes de leur situation, doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement leur permettant d'accéder à la réussite scolaire.

1. Adoption de l'ordre du jour

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

2. Secrétariat de la formation spécialisée

Madame Juliette Roye sera en charge du secrétariat administratif.

3. Adoption du procès-verbal du 12 juin 2025

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Pour : 4 UNSA Éducation 67, 6 FSU, 3 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 2 SNUDI FO, 1 SNALC

4. Réponses aux avis du 12 juin 2025

Le directeur académique indique, concernant l'avis 1, qu'un groupe de travail sera prochainement réuni sur les « déménagements » dans les écoles.

S'agissant de l'avis 2, il rappelle que toute remontée d'incident ou de dysfonctionnement sur PARTAGE doit être effectuée sans délai afin d'assurer le bon fonctionnement de l'outil et la continuité d'accès pour l'ensemble des utilisateurs.

Un représentant du personnel signale que les liminaires de la CFDT n'apparaissent pas sur la plateforme. La conseillère de prévention départementale invite à lui renvoyer ces documents pour régularisation.

Les représentants du personnel interrogent ensuite sur les modalités d'archivage des anciens procès-verbaux. Le conseiller de prévention académique précise que les PV des anciens CHSCT ont bien été sauvegardés, mais qu'ils ne figurent pas sur PARTAGE, aucune autre plateforme ne présentant à ce jour les garanties nécessaires en matière de fiabilité et de sécurité des données.

Concernant la visibilité de PARTAGE sur le site du rectorat, les représentants du personnel demandent s'il est possible d'ajouter un lien dans le menu SST. Le conseiller de prévention académique indique que cet espace a été désactivé depuis la mise en service de PARTAGE et que l'onglet SST est amené à disparaître.

Les représentants du personnel mentionnent un problème d'accès au département du Haut-Rhin (68). Le conseiller de prévention académique rappelle que les personnels du Bas-Rhin (67) disposent d'un accès limité à leur département et à l'espace académique, et inversement pour le 68. Le directeur académique encourage les représentants à se rapprocher de leurs homologues du 68 afin de faciliter la circulation des informations entre les deux départements.

Enfin, Les représentants du personnel soulignent que l'interface de PARTAGE n'est pas intuitive, rendant difficile la recherche d'informations sans lien direct. Le conseiller de prévention académique propose la réalisation et la diffusion d'un tutoriel destiné à faciliter la prise en main de la plateforme par l'ensemble des utilisateurs.

5. Retour sur les établissements visités

Les représentants du personnel interrogent le directeur académique sur le mode de traitement du rapport de visite, se demandant s'il convient d'en présenter le contenu ou de passer directement à l'examen des préconisations.

Le directeur académique précise que l'objectif est d'avancer efficacement sur le sujet. Il s'assure que l'ensemble des membres a bien pris connaissance du rapport et, sous réserve de cet accord, propose d'entrer directement dans l'examen des préconisations.

Les représentants du personnel confirment avoir pris connaissance du rapport et indiquent que la discussion portera uniquement sur les préconisations relevant de la responsabilité du directeur académique.

a. Ecole élémentaire d'Ingwiller

Le directeur académique rappelle la nécessité de ne pas concentrer les dispositifs d'enseignement spécialisé sur un même territoire et souligne l'importance de réaliser, au préalable, une analyse fine des besoins de chaque territoire.

Concernant les AESH, il indique qu'à temps de travail équivalent, leur salaire est équivalent à celui d'un autre contractuel et insiste sur l'importance du travail de stabilisation de ces personnels. Il précise que le temps d'accompagnement varie selon les besoins des enfants : certains nécessitent une aide ponctuelle, d'autres un accompagnement sur l'ensemble de leur scolarité. Il attire l'attention sur la difficulté que représente l'extension continue du nombre d'aides humaines sans analyse approfondie des besoins réels des élèves, rappelant que l'objectif reste de favoriser leur autonomie. L'aide humaine doit être pensée comme un dispositif temporaire, destinée à permettre à l'élève de progresser vers l'indépendance. Il mentionne également un manque de candidats, alors que soixante-dix postes demeurent à pourvoir dans le Bas-Rhin, précisant qu'il ne s'agit pas d'un problème de moyens ouverts.

Les représentants du personnel font part d'une situation d'une personne souhaitant candidater depuis juillet mais n'ayant pas réussi à joindre les services compétents.

Le directeur académique invite à lui transmettre directement la candidature.

Le secrétaire général indique qu'une période de suspension des recrutements a eu lieu durant l'été afin d'obtenir une vision plus claire des emplois disponibles, et que les recrutements ont repris en septembre.

Les représentants du personnel évoquent le cas d'une personne informée en mars qu'elle faisait partie du contingent des AESH mais qui n'a, à ce jour, pas été contactée ni affectée. Ils font état de possibles dysfonctionnements dans les services.

Le directeur académique demande à recevoir les situations précises concernées.

Les représentants du personnel notent qu'une seule offre d'emploi apparaît actuellement sur les plateformes de recrutement. Ils signalent également une difficulté dans une école d'Ingwiller, où une seule AESH accompagne deux enfants, suscitant des inquiétudes chez les enseignants quant à la sécurité des élèves et des personnels.

Les représentants du personnel soulignent par ailleurs que le lien vers le recrutement sur le site du rectorat ne fonctionne pas et que seule une offre figure sur France Travail.

Le directeur académique convient que le dépôt d'une candidature doit être simple et indique qu'une attention particulière sera portée à ce point.

La lecture d'un avis

AVIS n°1 2025-10-09

Les représentants du personnel membres de la FS du CSASD67 alertent l'IA-DASEN sur l'état d'épuisement des enseignants, des directeurs d'école et des AESH qui sont amenés à accueillir des élèves :

- dont la notification de la CDAPH n'est pas pleinement respectée en raison d'un nombre d'AESH insuffisant
- ayant été affectés dans un dispositif particulier (dispositif intégré médico-éducatif, ULIS, SEGPA, DITEP...) mais qui ne peuvent s'y rendre suite à la révision de la prise en charge des transports.

Les représentants du personnel membres de la FS du CSASD67 rappellent à l'IA-DASEN qu'il est responsable de la santé et de la sécurité des personnels au travail. Compte tenu du manque important d'AESH,

d'enseignants spécialisés et de personnel médico-éducatif, la sécurité des personnels ne peut être assurée. Les risques psychosociaux et d'accidents sont élevés, notamment pour les directeurs d'écoles et chefs d'établissements qui sont amenés à assurer les arbitrages et à gérer la pénurie.

Les représentants du personnel membres de la FS du CSASD67 demandent à l'IA-DASEN d'honorer ses obligations.

Pour : 4 UNSA Éducation 67, 6 FSU, 3 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 2 SNUDI FO, 1 SNALC

Les représentants du personnel interrogent sur la communication des arbitrages auprès des familles et demandent que cette mission ne soit pas confiée aux personnels de l'Éducation nationale. Le directeur académique précise que cette mission relèvera des pôles d'appui à la scolarité (PAS).

Les représentants du personnel évoquent également les tensions observées dans certaines écoles lorsque les AESH interviennent sur plusieurs établissements.

Une question est soulevée concernant les ordres de mission pour les formations.

Le directeur académique rappelle que lorsqu'un supérieur hiérarchique demande à un personnel de se rendre sur un lieu ou à une formation, cela vaut ordre de mission, le courriel faisant foi.

Le directeur académique informe que des réunions de bassin sur la question de la sécurité sont organisées en présence du service des missions régaliennes.

Les représentants du personnel interrogent sur la mise à jour de la liste des assistants de prévention sur PARTAGE.

Le conseiller de prévention académique confirme qu'il s'agit de la dernière version disponible. Il précise, à propos du référentiel des directeurs, qu'il s'agit d'un document issu de l'académie de Clermont-Ferrand, expliquant l'absence des coordonnées des personnels de l'académie.

Le directeur académique indique qu'un travail est en cours sur le règlement type, qui n'avait pas été actualisé depuis de nombreuses années. Un vade-mecum départemental, adapté à chaque circonscription, est en préparation.

S'agissant de l'aide humaine pour les écoles de grande taille, il rappelle que l'article 3 de la loi Rilhac prévoit que l'État peut mettre à disposition une aide administrative, sans pour autant en financer le budget. Il mentionne la possibilité de recourir au service civique et précise qu'il relaie régulièrement cette question au niveau national, notamment celle des décharges.

Les représentants du personnel signalent des disparités importantes dans les effectifs de personnels administratifs entre les établissements du second degré.

Le directeur académique reconnaît l'existence de difficultés similaires dans la répartition des moyens entre établissements et souligne la nécessité d'éviter un statu quo, source d'iniquité.

Enfin, Les représentants du personnel demandent une refonte de la carte scolaire concernant le réseau d'éducation prioritaire.

Le directeur académique répond que cette question est remontée chaque année par le recteur au ministère.

b. Ecole élémentaire d'Erstein

Le directeur académique précise que la question liée à l'AESH en urgence est désormais résolue dans cette école.

Concernant les décharges exceptionnelles, il indique qu'une mise à plat est réalisée chaque année et invite à se rapprocher des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) pour toute demande ou clarification.

c. Ecole maternelle de Mutzig

Le directeur académique souligne la nécessité de sensibiliser les maires aux questions d'ergonomie au travail. Les représentants des personnels rappellent que cette problématique concerne particulièrement les enseignants de maternelle, notamment en matière de prévention.

Le directeur académique propose que la formation spécialisée élabore un document à ce sujet, qu'il pourra ensuite présenter à l'association des maires.

L'infirmière précise que le docteur Bannerot a déjà réalisé un travail similaire pour le département du Haut-Rhin, ce qui peut servir de base.

Les représentants du personnel signalent que toutes les ATSEM de Strasbourg disposent de tabourets réglables en hauteur, mais que les maires se montrent peu attentifs aux conditions de travail des enseignants, estimant qu'il s'agit d'une problématique relevant de l'Éducation nationale.

Le directeur académique rappelle que le mobilier est du ressort des collectivités territoriales et indique qu'il abordera ce sujet avec la maire.

Les représentants du personnel soulignent également des difficultés similaires pour accrocher les vestes et sécuriser les effets personnels.

Sur la formation des nouveaux personnels en éducation prioritaire, le directeur académique insiste sur l'importance de la communication non-violente et la nécessité de poursuivre la formation des collègues sur ce thème.

Les représentants du personnel interrogent sur la prise en charge des bouchons d'oreilles, notamment pour le second degré.

Le directeur académique confirme que cette prise en charge est possible lorsqu'elle résulte d'une préconisation médicale.

Les représentants du personnel font remarquer que la circulaire ne mentionne pas l'obligation d'un avis médical.

Le conseiller de prévention académique précise que dans le second degré, cette prise en charge relève du budget de l'établissement.

Les représentants du personnel indiquent qu'une circulaire prévoit que les professeurs d'EPS peuvent bénéficier de ce dispositif.

Le directeur académique demande au conseiller de prévention académique s'il existe des établissements qui refusent ces financements.

Le conseiller de prévention académique répond que certains secrétaires généraux d'établissement sollicitent des informations sur la prise en charge, mais qu'à sa connaissance aucun refus n'a été constaté.

Les représentants du personnel suggèrent de réfléchir à la négociation de tarifs préférentiels pour ces équipements, estimant que ceux-ci pourraient être deux fois moins chers que les tarifs actuels.

Le directeur académique invite le conseiller de prévention académique à se saisir de ce dossier.

Enfin, Les représentants du personnel soulèvent la question des travaux nécessaires dans les écoles pour réduire le niveau sonore.

6. Présentation du service SAPAS-RH

La responsable du SAPAS-RH présente le service, créé en 2024 sous l'autorité du DRH. Ce service vise à regrouper l'ensemble des acteurs de l'accompagnement des personnels, avec une volonté de professionnalisation de certains d'entre eux. L'objectif principal est de coordonner les actions et d'assurer une visibilité sur l'ensemble de l'académie, couvrant le premier et le second degré ainsi que les personnels titulaires, contractuels, et autres agents.

Elle précise que cette organisation s'articule autour de deux axes majeurs : accompagner tous les personnels quel que soit leur parcours (carrière, mobilité, usure professionnelle, et apporter une réponse de premier niveau aux questions administratives) et améliorer le bien-être au travail.

Elle mentionne la circulaire de juin 2025, publiée au Bulletin Officiel, qui établit le rôle primordial du supérieur hiérarchique comme premier acteur dans la gestion RH de proximité. Le SAPAS intervient en seconde intention, lorsqu'aucune solution n'a été proposée par le supérieur hiérarchique.

La responsable du SAPAS-RH rappelle que les missions des conseillers de RH de proximité, mises en place il y a quatre à cinq ans, ont été recentrées sur le conseil en mobilité et en évolution de carrière.

Le service SAPAS est composé de quatre personnes. Il adopte une posture d'écoute vis-à-vis des personnels aux profils variés. Il délivre également un avis d'expertise concernant le compte personnel de formation (CPF), afin d'aider à rendre les dossiers les plus pertinents possibles.

Elle précise que le service informe les agents sur la gestion de leur carrière et les réoriente vers les interlocuteurs adaptés.

Un nouveau dispositif a été lancé en avril 2025 : le bilan professionnel collectif. Ce dispositif réunit un groupe pluridisciplinaire (administratifs, assistant social, infirmière, chef d'établissement, ...) qui organise cinq séances permettant aux collègues de travailler sur leurs compétences professionnelles.

La responsable du SAPAS-RH présente ensuite la période préparatoire au reclassement (PPR), destinée aux enseignants reconnus médicalement inaptes à leurs fonctions. Après une année d'immersion dans les services administratifs, qui s'étend de la date d'inaptitude jusqu'à la rentrée scolaire suivante, ces personnels peuvent prétendre à des postes adaptés (idéalement trois propositions sont faites, mais le nombre de postes disponibles est insuffisant). Chaque agent en PPR dispose d'un référent qui assure un suivi avec des bilans intermédiaires, en lien étroit avec le service gestionnaire.

Elle rappelle qu'en dehors du temps de travail, il est possible de réaliser des immersions dans d'autres administrations ou entreprises privées.

Les CRHP sont accessibles sur rendez-vous.

Une note est adressée aux chefs d'établissement concernant les PPR et les postes adaptés, afin de les inviter à identifier des berceaux d'accueil pour ces enseignants.

Les représentants du personnel insistent sur la nécessité d'un accompagnement parallèle au sein des établissements.

Sur la mission handicap, la responsable du SAPAS-RH indique qu'une correspondante handicap et une assistante logistique et financière sont en poste. En février 2025, une attachée issue du ministère a été recrutée afin de recréer du lien avec les référents handicap.

Elle précise que ce service accompagne tous les agents en situation de handicap, qu'ils soient reconnus ou en cours de reconnaissance, notamment via des aménagements de postes de travail, matériels ou organisationnels, sous réserve de reconnaissance en tant que travailleur handicapé (RQTH). Ces aménagements sont réalisés en lien avec les assistants sociaux, notamment lorsque la situation évolue en cours d'année, afin d'adapter au mieux les conditions de travail en collaboration avec les chefs d'établissement.

Une question est posée par les représentants du personnel sur les fonds débloqués.

La responsable du SAPAS-RH précise que les crédits ont été cette année notifiés au 31 août et sont liquidés pour octobre. Malgré une diminution d'un tiers des crédits, les demandes sont restées globalement stables. Plus de 50 % des crédits ont été utilisés par six agents (principalement pour des déplacements en taxi). Pour 2025, toutes les demandes de prothèses auditives ont été satisfaites. Le service a également procédé à la liquidation d'anciennes demandes d'aménagement de poste datant de novembre 2024.

Elle évoque les actions de sensibilisation, notamment des contacts pris avec des associations et le déploiement d'une campagne autour des troubles du spectre autistique (TSA), notamment via l'opération « Vis ma vie en tant qu'autiste ». Elle souligne la difficulté de faire un bilan de compétences pour ces personnels, malgré l'existence du dispositif CPF.

Concernant le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), elle précise qu'il n'y a pas de plafond d'emploi pour les enseignants du premier et second degré, bien que les recrutements restent limités. Un jury pluridisciplinaire intervient dans la sélection. Elle note le peu de candidats et les profils inadaptés. Sur les recrutements BOE de l'année précédente, une seule personne n'a pas été titularisée (personnel administratif). Le service est en lien avec l'Université de Strasbourg (UNISTRA) afin d'informer les étudiants sur ce type de recrutement.

Un point unique d'entrée est accessible via ProxiRH (Arena).

Les représentants du personnel regrettent de ne pas avoir de retour sur les préconisations formulées auprès des chefs d'établissement.

La responsable du SAPAS-RH précise que le service travaille actuellement à la dématérialisation de la procédure de demande d'aménagement de poste de travail.

Elle aborde les postes adaptés, destinés à des collègues enseignants rencontrant des problématiques de santé de longue durée, mais non définitives. Ces postes peuvent être proposés auprès du CNED ou d'autres établissements. Elle rappelle qu'il est nécessaire d'organiser une rotation sur ces postes car certains personnels occupent ces postes depuis plusieurs années. Une vingtaine de postes sont disponibles au CNED et une dizaine dans les services, écoles et établissements de l'académie.

Les médecins de prévention priorisent les demandes mais restent contraints par le contingent de postes attribués.

La responsable SAPAS-RH évoque également la psychologue du travail diplômée, qui sensibilise les agents aux risques psychosociaux, et anime des formations à destination des cadres de l'administration. Elle est sollicitée principalement par le premier degré, notamment suite à des dysfonctionnements dans les écoles. Son intervention porte sur l'organisation du travail, l'accompagnement des changements organisationnels et la formulation de préconisations, sans volet pédagogique. Elle intervient aussi lors de signalements collectifs.

Enfin, elle annonce l'arrivée, au 1er octobre, d'une psychologue clinicienne diplômée qui pilotera la cellule d'écoute dédiée aux situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS). Une boîte mail spécifique a été mise en place pour ces situations.

Le directeur académique indique qu'il devra clore la séance à 17h30. Les représentants du personnel demandent que le point 9 relatif aux fiches SST soit traité avant la clôture. Le directeur académique accepte cette demande.

7. Divers

a. Fiches SST

La conseillère de prévention départementale rapporte la demande des représentants du personnel d'intégrer dans les fiches SST le texte de l'article L134-5 du Code général de la fonction publique ainsi qu'un paragraphe relatif à la protection fonctionnelle.

Le directeur académique répond qu'une fiche SST correspond à une situation particulière. Elle doit apporter à la personne qui l'a rédigée des informations opérationnelles. Il ne peut donc pas valider l'intégration des dispositions de principe. Il précise que la protection fonctionnelle peut être mise en place même si le personnel ne la sollicite pas, et qu'il n'y a pas d'automaticité dans le dépôt de plainte.

Les représentants du personnel insistent sur le fait que la mention du texte de l'article L134-5 permettrait d'informer les agents de leur droit à la protection en cas d'agression.

Le directeur académique rappelle la transmission de la procédure départementale en cas d'agression verbale ou physique à tous les agents de département, et invite à renvoyer ces derniers vers les travaux de la formation spécialisée. Il souligne l'importance de fournir des réponses opérationnelles aux agents afin qu'ils sachent quoi faire en cas de besoin.

Un exemple concret d'une situation survenue dans une école est projeté au tableau, accompagné d'une proposition de réponse des représentants.

Le directeur académique indique que dans le cas d'espèce la réponse donnée par l'IEN est la seule réponse correcte.

Les représentants du personnel interrogent sur la possibilité pour l'administration de reprocher à un collègue d'avoir porté plainte.

Le directeur académique répond que ce n'est pas possible, mais invite à le prévenir si une telle situation devait se produire.

La conseillère de prévention départementale demande si l'article L134-5 doit être retiré des fiches.

Le directeur académique confirme qu'il convient de l'enlever et de renvoyer à la procédure en vigueur.

b. Transport des élèves affectés en ULIS

Le directeur académique fait part de la décision de la Collectivité européenne d'Alsace (CeA), dont la communication vers la DSDEN a été simultanée avec celle en direction des parents. Il précise qu'il s'agit

d'une évolution de la politique de remboursement de la CeA, qui auparavant dépassait les obligations, découlant du droit en vigueur.

Le directeur académique indique que la situation est suivie de près, les difficultés ayant été portées à l'attention du président de la collectivité. Les situations sont étroitement suivies afin d'éviter toute déscolarisation. Il ajoute que les familles ont également été invitées à formuler un recours, certaines ayant obtenu une révision favorable de leur décision.

c. Effectifs élèves ULIS et SEGPA

AVIS n°2 2025-10-09

Si depuis cette année, l'obligation de comptabiliser les effectifs des ULIS dans les effectifs de classe dans le second degré est respectée, d'autres obligations ne le sont pas.

La circulaire numéro 2015-129 du 21 août 2015 relative aux ULIS oblige aussi l'employeur à :

- limiter l'effectif des ULIS école à 12 élèves
- limiter l'effectif des ULIS du second degré à 10 élèves

Les représentants du personnel membres de la FS du CSASD67 réitèrent leur demande à l'IA DASEN d'appliquer cette circulaire pour garantir la sécurité et préserver les conditions de travail réglementaires des personnels.

Pour : 4 UNSA Éducation 67, 6 FSU, 3 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 2 SNUDI FO, 1 SNALC

Le directeur académique précise qu'il y a 197 dispositifs ULIS, avec un effectif moyen global de 11,98 élèves. Parmi eux :

- 144 dispositifs comprennent 12 ou 13 élèves, soit 73 % ;
- 12 dispositifs comprennent plus de 13 élèves, soit 6 % ;
- 41 dispositifs comprennent moins de 12 élèves, soit 21 %.

Le directeur académique considère que la cible est atteinte. Sa priorité est de réduire la part des dispositifs dépassant 13 élèves (6 %), mais il ne s'alarme pas.

Les représentants du personnel demandent s'il est possible de scinder les dispositifs entre ceux à 12 élèves et ceux à 13, ainsi qu'entre premier et second degré.

Le directeur académique répond qu'il préfère avoir un dispositif à 13 élèves plutôt que de laisser un élève sans prise en charge adaptée.

AVIS n°3 2025-10-09

La circulaire numéro 2015-176 du 28 octobre 2015 préconise :

- une taille minimale de quatre divisions pour les SEGPA
- un effectif maximum de 16 élèves par division

Les représentants du personnel membres de la FS du CSASD67 demandent à l'IA DASEN d'appliquer cette circulaire pour garantir la sécurité et préserver les conditions de travail réglementaires des personnels.

Pour : 4 UNSA Éducation 67, 6 FSU, 3 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 2 SNUDI FO, 1 SNALC

AVIS n°4 2025-10-09

Les représentants du personnel membres de la FS du CSASD67 demandent à l'IA DASEN de respecter les attributions de la secrétaire de l'instance et d'inviter l'ensemble des membres de la FS du CSASD67 aux groupes de travail, quels qu'ils soient.

Pour : 4 UNSA Éducation 67, 6 FSU, 3 CFDT Education Formation Recherche Publiques, 2 SNUDI FO, 1 SNALC

Le directeur académique indique qu'il va faire remonter cette demande.

Il précise que les autres points seront traités lors de la prochaine séance.

Le directeur académique lève la séance à 17h30.

Le Directeur Académique

La secrétaire de la
formation spécialisée du
CSASD

La secrétaire de
séance