



**PROCÈS-VERBAL
COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE
DU 16/09/22 - EN SALLE SAMUEL PATY ET EN VISIOCONFÉRENCE**

La séance est ouverte à 14h10.

La liste des membres participant à la séance est portée en annexe 1.

Un secrétaire de séance adjoint est désigné parmi les représentants du personnel : M. Henri NOURI- FSU.

M. le recteur introduit la séance et rappelle l'ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 19/08/22
2. Calendrier prévisionnel des réunions du CHSCT académique
3. Programme des visites du CHSCT
4. Point d'étape sur la démarche académique de prévention
5. Information sur les nouvelles instances :
 - Comité social d'administration
 - Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
6. Questions diverses

Déclaration de la CGT (cf. annexe 2)

M. le Recteur : Nous agissons et tenons compte des situations. Le fait de dire que nous ne tenons pas compte des alertes n'est pas respectueux de nos équipes qui mettent en œuvre des actions pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des agents de l'académie. Certes, des améliorations doivent être apportées, mais nous menons des actions pour pallier les manquements, notamment en programmant ce CHSCT-A ordinaire puisque nous accordons de l'importance à la concertation. Bien sûr, des priorités doivent être établies, puisque nous ne sommes pas en mesure d'engager l'ensemble des actions nécessaires en même temps, mais des améliorations sont observées.

Concernant le bâtimentaire, les progrès sont observés et des travaux sont engagés que ce soit dans nos établissements ou au rectorat. À chaque fois que nous avons à choisir entre les projets, nous privilégions le bien-être de notre personnel.

Quant à la protection fonctionnelle des agents ayant subi une atteinte (physique ou matérielle) sur leur trajet ou dans l'exercice de leur fonction, une instruction a déjà été donnée afin qu'ils puissent prétendre à une protection fonctionnelle.

S'agissant du nettoyage des écoles, les communes ont rencontré des problèmes pour établir les contrats PEC des agents d'entretien, nous avons dû intervenir auprès de Pôle emploi pour que les choses évoluent favorablement.

CGT Educ'action : Nous ne remettons pas en cause l'engagement de l'équipe de direction, nous soulevons le problème d'accessibilité de nos établissements (absence d'un ascenseur - accès handicapé) aux agents ou élèves à mobilité réduite et demandons le respect de l'obligation de reclassement des collègues reconnus travailleurs handicapés.

M. le Recteur : Une fois alertés, nous engageons les actions nécessaires. Une amélioration des relations de travail avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées de Mayotte (MDPH) est observée, les recrutements des agents sont en cours. Les mentalités changent, nous sortons d'une situation où le handicap était un tabou. Actuellement, nous menons des actions d'inclusion.

Déclaration de la FSU (cf. annexe 3)

M. le Recteur : Nous allons formaliser des procédures suivant les établissements pour fluidifier nos actions notamment en cas d'évacuation et continuer à garantir des conditions de travail dignes à notre personnel. Lorsqu'il y a une coupure d'eau, il convient d'informer l'équipe de direction (Mme la directrice de cabinet) afin qu'on puisse agir. L'équipe de direction prend ensuite l'attache de nos interlocuteurs à la SMAE. Suivant l'information reçue et les circonstances, nous décidons ensuite de garder ou d'évacuer les élèves. Vous avez déclaré qu'il y a un problème d'approvisionnement en savon, mais je vous assure que nous en disposons dans tous nos collèges et lycées.

FSU : Vous dites être solidaire, mais nous pensons que les inspecteurs de l'éducation nationale ne sont pas forcément dans le même état d'esprit. Quand vous dites que l'évacuation d'une école et d'un établissement du second degré ne se fait pas de la même manière, c'est vrai, c'est d'ailleurs pour cela que nous alertons en amont. Toutefois, notre premier réflexe est d'alerter les supérieurs hiérarchiques de proximité qui ne réagissent pas forcément.

M. le Recteur : La politique RH de l'académie n'est pas catégorielle. Il est important de cadrer et de mettre en place des procédures permettant d'assurer un mode de fonctionnement et de bonnes conditions de travail pour chaque agent.

1. Approbation du PV CHSCT-A du 18/08/22

Pas d'observation, le PV est adopté à l'unanimité.

➤ VOTANTS : 5

- ❖ POUR : 5(4 FSU, 1 CGT EDUC'ACTION)
- ❖ CONTRE : 0
- ❖ ABSTENTION : 0

2. Calendrier prévisionnel des réunions du CHSCT académique

Mme la conseillère de prévention académique : Compte tenu de l'organisation des élections professionnelles, nous proposons de programmer la réunion ordinaire le 10 février 2023 à 14h00, après la nomination de nouveaux représentants qui siégeront à cette instance.

CGT Educ'action : La nuit, les collègues se font caillasser, nous demandons que les réunions aient lieu dans la matinée. En outre, au vu des problèmes de sécurité de l'île, il convient de sensibiliser les chefs d'établissements et de veiller à ce que les conseils d'administration ne se terminent pas tard.

FSU : Nous avons convenu d'organiser les réunions CHSCT-A et CTA dans l'après-midi pour ainsi permettre aux organisations syndicales de les préparer dans la matinée.

M. le Recteur : Nous allons programmer la réunion à 13h30.

L'organisation de la réunion le 10 février à 13h30 est soumise au vote des membres.

La proposition est approuvée à l'unanimité.

➤ VOTANTS : 5

- ❖ POUR :5(4 FSU, 1 CGT EDUC'ACTION)
- ❖ CONTRE : 0
- ❖ ABSTENTION : 0

3. Programme des visites du CHSCT-A

Mme la conseillère de prévention académique : Comme évoqué lors du dernier groupe de travail, les visites seront programmées par thématiques et pas uniquement en réaction à des événements. Pour cette année scolaire, nous visiterons les établissements que nous n'avons pas encore visités et qui ont des problèmes de sécurisation périmétrique. Nous vous proposons de visiter les collèges de Doujani et Kwalé ainsi qu'une école voire deux écoles.

FSU : Nous demandons que la première visite se fasse dans une école et que les visites se fassent en début d'année scolaire.

M. le Recteur : Nous pouvons visiter deux écoles, trois collèges et un lycée.

M. le conseiller technique médecin : Dans d'autres académies, ces visites se font avec le médecin de prévention et le psychologue pour répondre aux besoins d'écoute du personnel. Le passage des collègues de l'extérieur aide à libérer la parole.

M. le DRH : Nous ne voyons pas d'inconvénient à ce que le médecin-conseil ou un psychologue prennent part à ces visites, cela ne pourra qu'être bénéfique pour nos personnels qui pourront facilement exposer leurs difficultés. Mon agenda est chargé jusqu'à la fin de l'année (passage en paie intégrée et organisation des élections professionnelles). Aussi, je souhaiterais que les visites soient programmées en début d'année civile.

CGT Educ'action : Les établissements évoqués précédemment ne remplissent pas les critères établis, il convient de revoir la liste et d'en choisir d'autres.

M. le Recteur soumet à l'approbation des membres les points suivants :

- a) Les visites CHSCT-A programmées dans les établissements/écoles suivants :
 - L'école élémentaire de Kahani
 - Une école élémentaire de Kaweni
 - Le collège de Doujani
 - Le lycée du Nord
 - Une école dans la commune de Combani
- b) Les deux premières visites sont programmées comme suit : le 27/09/2022 pour l'école élémentaire de Kahani et le 25/10/22 celle située à Kaweni. Les modalités et les membres composant la délégation seront décidés en accord avec le secrétaire du CHSCT-A.

Les deux points organisationnels ci-dessous ont été adoptés à l'unanimité :

- VOTANTS : 5
 - ❖ POUR : 5(4 FSU, 1 CGT EDUC'ACTION)
 - ❖ CONTRE : 0
 - ❖ ABSTENTION : 0

4. Point d'étape sur la démarche académique de prévention

a. Plan d'action académique

L'ISST résume le tableau du projet de plan d'action académique – voir en annexe 4 les détails.

M. l'ISST : Le document transmis identifie les actions envisagées pour chacun des axes à l'issue des premiers échanges et observations. D'autres consultations (DRH, Pôle médico-social, des groupes de travail) suivront pour affiner la démarche et déterminer la faisabilité. Après les consultations, à la fin de l'année scolaire, la version définitive du plan vous sera présentée suite à l'arbitrage de M. le recteur.

FSU : Concernant l'axe 2 et 3, allez-vous faire une enquête sur les conditions d'exercices des professeurs d'EPS qui sont au soleil sans point d'ombre, ni point d'eau ou une douche ?

M. l'ISST : Je me rapproche de la DCS pour étudier ce qui peut être fait.

FSU : Si vous le souhaitez, nous sommes en mesure de faire une enquête auprès des collègues professeurs d'EPS et vous transmettre un état des lieux concernant les mauvaises conditions de travail des professeurs d'EPS en matière de vestiaires, point d'eau et de douche.

M. l'ISST : Concernant la communication avec le chef d'établissement, s'agissant d'une enquête, il convient que la demande émane du rectorat.

FSU : À plusieurs reprises, nous avons interpellé la DCS concernant l'installation de ces infrastructures, la réponse obtenue se borne à des problèmes de budget pour agir sur l'existant.

M. le Recteur : En effet, nos actions sont limitées pour ce qui est des établissements existants. S'agissant de nouveaux projets, nous tenons compte de ces problématiques. Aujourd'hui, tous nos travaux tiennent compte des problèmes environnementaux. Nous ne lésinons pas sur les moyens et optons toujours pour les projets qui tiennent compte de l'impact écologique.

Mme la conseillère technique du service social : S'agissant du suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, au cours de l'année 2017, une circulaire sur le traitement des violences sexistes et sexuelles est parue. De ce fait, nous avons conçu une fiche pour traiter ces problématiques. Il n'y avait pas eu suffisamment de communication sur cet outil et il nécessite sûrement d'être actualisé, mais nous disposons d'une base pour entamer un travail de fond en la matière. Il est nécessaire que collectivement nous soyons en mesure de traiter et de répondre à ces situations qui touchent nos agents.

M. l'ISST : Une fois le comité de pilotage installé, nous pourrions entamer le travail en nous basant sur l'existant de manière à ne pas repartir de zéro.

CGT Educ'action : Quel est le rôle des membres du CHSCT-A dans la mise en œuvre de ce plan d'action ? Nous n'apparaissions pas comme acteur, notre rôle consiste-t-il seulement à valider vos propositions ou disposons-nous de pouvoir de contrôle ?

M. l'ISST : Vous serez consultés sur l'ensemble des mesures qui seront prises. Ainsi, vous pouvez apporter des suggestions et donner votre avis sur l'ensemble des décisions puisque le plan sera soumis au vote. J'ai intégré les membres du CHSCT-A sur plusieurs points, notamment sur les risques psycho sociaux. Les membres du CHSCT-A sont des acteurs indispensables à la démarche, si nécessaire des experts pourront également être consultés.

Mme la conseillère de prévention académique : Nous avons prévu d'organiser plusieurs groupes de travail pour échanger sur différentes thématiques.

b. Projet d'instruction relative à l'organisation de la prévention, de la santé et la sécurité au travail au sein des services déconcentrés, écoles et établissements scolaires de l'académie de Mayotte.

M. l'ISST : Le projet d'instruction qui vous est proposé est inspiré des ministères sociaux et me paraît répondre au besoin de cadrage et d'appui. Il consiste notamment à identifier :

- Les chefs de service au sens de la jurisprudence, préciser l'étendue de leurs responsabilités en matière de SST
- Les acteurs en matière de préventions ainsi que leurs rôles
- Les attributions du CHSCTA/CHS
- Le dispositif académique d'appui aux équipes locales
- Les textes qui encadrent juridiquement le droit de retrait et la procédure d'alerte et la conduite à tenir
- La gestion de crise (une proposition sera faite à Mme la directrice de cabinet - en charge de ce domaine)

Concernant les coupures d'eau évoquées, il convient de définir le 1^{er} niveau d'intervention et les mesures prises et de déterminer à partir de quel moment ou situation on bascule sur une véritable gestion de crise. L'instruction doit à mon sens prévoir a minima ce 1^{er} niveau et la gestion de crise devrait faire l'objet d'une procédure distincte.

FSU : Concernant le droit de retrait, le décret du 82 est clair et stipule qu'un agent peut exercer un droit de retrait s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, cela signifie-t-il que si un agent constate que le système l'alerte incendie de son établissement est défectueux, pourrait-il exercer son droit de retrait ?

M. l'ISST : Lorsque vous dites que le système d'alerte ne fonctionne pas, qu'est-ce que cela signifie exactement ?

FSU : Concrètement, le système d'alerte incendie au LPO de Kaweni ne fonctionne pas depuis plusieurs mois.

M. Le DRH : Nous prenons note de votre alerte concernant le dysfonctionnement du système de sécurité incendie du LPO de Kaweni, nous allons vérifier et prendre des mesures. Le plus important pour nous est de remettre le lycée en sécurité. L'ISST a demandé des précisions sur le dysfonctionnement dans le but de comprendre l'origine du problème, est-ce uniquement dû à des problèmes de piles, ou nécessite-t-il d'une expertise plus approfondie? La réglementation qui régit le droit de retrait n'est pas si limpide qu'il y paraît pour le plus grand nombre, l'expérience de ces deux dernières années le prouve. Nous allons cadrer et mettre à disposition des chefs d'établissement des outils leur permettant d'agir dans une telle situation.

M. l'ISST : Je sais que des dysfonctionnements touchent plusieurs établissements de l'île, notamment dans les écoles. Nous vous proposons de travailler ensemble pour l'élaboration des procédures qui touchent la prévention, la santé, la sécurité au travail. Si un ou des dispositifs de sécurité incendie sont défectueux dans différents établissements je n'ai pas encore été saisi à ce sujet. Par ailleurs, je ne prendrais aucune position de ce type dans l'instance, ce n'est pas mon rôle. Je vais me pencher sur ce sujet et si nécessaire, je me déplacerai dans les établissements scolaires à mon retour de formation.

M. le Recteur : L'exercice du droit de retrait est cadré, il doit notamment être précédé d'une alerte qui impose à l'employeur d'agir pour garantir la sécurité des agents. Nous accordons de l'importance à la prévention, respectons et accompagnons les collègues qui ne se sentent pas en capacité d'exercer sereinement leurs missions. Mais nous ne sommes pas suffisamment alertés et les procédures ne sont pas fluides.

FSU : Cette situation dure depuis un certain temps, je suppose qu'il y a eu des alertes adressées aux responsables. Les collègues s'interrogent pour comprendre la raison de cette inaction, pourquoi ne sont-ils pas entendus ? À qui doivent-ils s'adresser ? Quelle attitude adopter face à des situations dangereuses et pérennes ? Nous déplorons l'inaction des responsables face à nos remontées.

M. le Recteur : Il faut que nous soyons en mesure d'apporter des réponses et d'agir. En premier lieu, nous devons être informés de tout dysfonctionnement. Ensuite, il faut qu'il y ait une procédure permettant à l'ensemble des intéressés d'avoir le même niveau d'information. Par la suite, un plan d'action ponctuel et sur le long terme doit être établi. Enfin, il convient d'élaborer une action de communication permettant à l'ensemble du personnel d'avoir les mêmes informations.

FSU : Sur le projet d'instruction et de plan d'action communiqués, à aucun moment vous ne faites état du rôle du gestionnaire d'établissement alors que ce dernier joue un rôle important dans le bon fonctionnement des établissements scolaires.

M. l'ISST : Je prends note de vos remarques, je préciserai le rôle des gestionnaires.

FSU : Est-ce qu'il y a un travail entamé en matière de climatisation de l'ensemble des établissements scolaires ?

M. le Recteur : Notre politique actuelle consiste à éviter la climatisation et à privilégier l'aération. Nos constructions et nos projets de rénovation se font aujourd'hui avec des matériaux biosourcés.

5. Information sur les nouvelles instances- voir annexe 4

a) Comité social d'administration (CSA)

M. l'ISST : Nous avons souhaité faire un point d'actualité sur les instances de représentation du personnel, notamment le CSA (pour comité social d'administration) et la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (FSSCT). Le document présenté synthétise les informations dont nous disposons actuellement. Je me suis limité aux axes principaux et aux instances nous concernant dans la mesure où la DGRH devrait piloter une campagne de communication à ce sujet.

La fusion des instances de représentation du personnel dans la fonction publique est prévue par la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et entrera en vigueur à partir de janvier 2023. Les instances auront dans l'ensemble les mêmes compétences qu'auparavant bien que certaines dispositions doivent être précisées. Les textes réforment et abrogent certains articles du décret de 1982 sur l'hygiène, la sécurité et la santé dans la fonction publique.

b) Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)

M. le DRH : Depuis la création de l'académie, nous avons un comité technique (CT) qui est chargé de l'ensemble de l'académie. En 2023, nous aurons des **Comités Sociaux d'administration CSA/FSSCT de proximité** chargés de l'organisation et du fonctionnement de l'ensemble des services académiques et un **CSA/FSSCT spécial** compétent pour l'organisation des services administratifs du rectorat ainsi que pour l'organisation et le fonctionnement des services régionaux et départementaux jeunesse et sports.

6. Questions diverses

FSU : Les collègues de la filière professionnelle se plaignent de la situation des salles de TP. En effet, les élèves vêtus de leurs tenues professionnelles par-dessus leurs vêtements se retrouvent dans une salle particulièrement chaude et non climatisée.

M. le Recteur : Concernant la filière professionnelle, nous avons un cahier des charges à respecter. C'est la spécificité de la filière professionnelle, notamment pour ce qui est de la chaleur en cuisine qui nécessite des aménagements.

La séance est levée à 16h17.

La secrétaire de séance



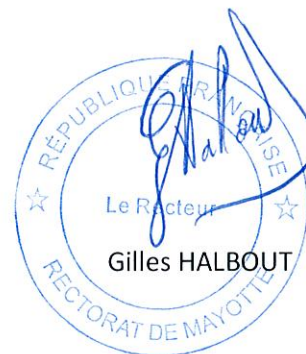
Soalaza LE BERRE

Le secrétaire adjoint de séance

Henri Nouri

Henri NOURI

Le recteur



Annexes

Annexe 1 : La feuille d'émargement

Annexe 2 : Déclaration de la CGT Educ'action

Annexe 3 : Déclaration de la FSU




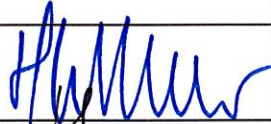


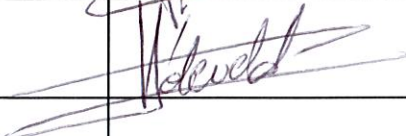
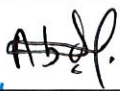
Annexe 4 : Les nouvelles **instances** de représentation du personnel- CSA et FSSCT


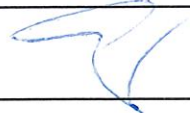





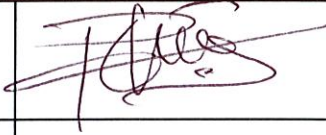




REGION ACADÉMIQUE MAYOTTE

Liberté
Égalité
Fraternité

CHSCT-A
22 septembre 2022

Nom	Présent	Absent	Excusé	Émargements
Représentants de l'administration				
M.HALBOUT Gilles	P			
M.GRATIANETTE Dominique				
M.BERNARD Sébastien	P			
Représentans conseillers				
Mme EMO Martine	P			
M. LAMBLLOT Peter	X visio			visio
Mme GAUTHIER Hélène	X			
Mme SEJALON Véronique	P			
<i>D. Zamboni</i> F. MALEAU	P			
Représentants de la FSU (Membres)				
M.RAKOTONDRAVELO Rivomalala	X			VISIO
M.NOURI Henri	X			
M.VANWEYDEVELD Paul	X			
Mme DUPRAZ Jeanne				
Mme MALIDI Boueni	X			
Représentants de la FSU (Suppléants)				
M.ALI Ambdoul	X			
M.VERGNAUD Pierre	P			

M.GROSGER Eric				
M.MARIAN Didier				
M. MANOU Naoum				
Représentants de la CGT(Membres)				
M.DEZILE Bruno-Roger				
Représentants de la CGT(Suppléants)				
Mme VERNET Stéphanie				
Représentants de la FO(Membres)				
M.TADJIDINI Indaroussi				
Représentant de la FO(Ssuppléants)				
OUSSENI Silahi				
UNSA DRAJES				
M.GENGEMBRE Jacques				
CFDT DRAJES				
M.DE PERCIN Thierry				
				
				



Déclaration de la CGT Educ'action au CHSCT-A du 16 septembre 2022

« Une rentrée sous haute tension »

A quelques jours de la pré-rentrée, la ville de Kaweni a connu des violences d'une particulière gravité, faisant craindre le pire pour les collègues à leur retour de vacances. Depuis, la zone nord de Mamoudzou est restée sous tension. Le vendredi 9 septembre, une explosion de violence a touché plusieurs points de l'île dont Tsoundzou, Bandrele et Kahani. A Kahani, c'est encore le LPO qui a été pris pour cible, les assaillants vêtus de combinaisons et de masques s'en sont pris à des élèves et à des gendarmes aux abords de l'établissement, certains armés de machettes et même d'un sabre. A l'intérieur du lycée, des mouvements de foules et des règlements de compte ont eu lieu. Les gaz lacrymogènes se sont répandus sur le bâtiment ainsi que sur l'école située à proximité. Des grenades ont explosé, rendant l'atmosphère extrêmement anxiogène. Malgré l'alerte pour risque de danger grave et imminent envoyée le 11 septembre par les représentants des personnels à la CHS du lycée, aucune enquête officielle n'a été diligentée par le Proviseur. Or, le mardi 13 septembre de nouvelles violences ont eu lieu à l'entrée du lycée.

Ces incidents nous invitent à la plus grande rigueur sur les procédures d'urgence prévues par le décret n° 82-453 en matière de droit d'alerte et de droit de retrait. L'an dernier déjà ces procédures n'étaient pas respectées (non-respect des délais d'enquête et de réunion, non-respect des procédures d'adoption et de communication des avis) occasionnant un flou de nature à amplifier le risque de danger auquel était exposé les collègues. Ne sachant s'ils étaient dans l'obligation de se rendre au travail, ni dans quelles conditions, les personnels ont dû trancher par eux-mêmes entre leur obligation de loyauté et leur sécurité. Sur ces points, la CGT Educ'action demande :

- Le respect scrupuleux des règles applicables au risque de danger grave et imminent, en particulier des règles de procédure essentielles dans une procédure d'urgence.
- La bienveillance vis-à-vis des problèmes rencontrés sur le trajet domicile/travail et l'application systématique de la protection fonctionnelle en cas de dommages subis.
- L'adoption d'une stratégie académique permettant de faire face à ces situations extrêmes qui doit notamment comprendre un PPMS spécifique aux caillassages, un plan d'évacuation défini en partenariat avec Transdev et des modalités de jauge réduite permettant d'assurer un équilibre optimal entre continuité des cours et sécurité de la communauté éducative.
- Un cadre académique définissant l'usage par les chefs d'établissement de la possibilité "*s'il y a urgence, et notamment en cas de menace ou d'action contre l'ordre dans les enceintes et locaux scolaires de l'établissement [...] : 1°[d'] interdire l'accès de ces enceintes ou locaux à toute personne relevant ou non de l'établissement ; 2° [de] suspendre des enseignements ou autres activités au sein de l'établissement*"

Alors qu'on l'a vu, le respect des procédures est essentiel pour ne pas amplifier le stress causé par une situation dangereuse, nous constatons un manque de prise en considération

des risques psychosociaux sur l'ensemble de l'île. En plus des traumatismes liés aux violences scolaires, la détérioration des conditions de travail dans les établissements et surtout au sein des équipes administratives du Rectorat entraînent un fort sentiment d'impuissance, voire d'imposture, dans les tâches à accomplir mais aussi de colère et d'injustice dans les relations avec notre employeur. Des situations d'épuisement intense et de harcèlements sont observées un peu partout. Sur ce point, la CGT Educ'action demande :

- Une politique ambitieuse de prévention des risques psychosociaux sur l'ensemble du territoire avec des plans de prévention dans tous les établissements, Rectorat compris, sur le modèle de ce qui est actuellement entrepris au lycée de Kahani.
- Une attention accrue des situations de détresse psychologique des collègues ainsi que des situations de harcèlements avec un protocole de prise en charge en cas d'urgence et de meilleures informations, sensibilisations et formations sur la question.

S'agissant des personnels en situation de handicap, le Rectorat ne semble pas prendre la pleine mesure de ses obligations d'employeur. De nombreux collègues disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé avec un certificat médical et parfois un avis de la commission médicale du Rectorat demandant un aménagement de poste, voire un reclassement sur un autre poste. Or, ces aménagements ou ces reclassements sont peu souvent réalisés. Le Rectorat ne saurait se défaire d'une telle obligation, notamment lorsqu'il invoque un manque de moyen pour justifier son refus. La CGT Educ'action demande :

- Le respect de l'obligation d'aménagement ou de reclassement pour les collègues reconnus travailleurs handicapés disposant d'un avis favorable.
- Une politique ambitieuse de prise en compte du handicap dans les situations de travail, si nécessaire en faisant appel aux organismes d'Etat compétents (ex. : FIPHFP)

Concernant les nombreux chantiers observés dans les différents établissements de l'île, on a pu remarquer que ceux-ci étaient souvent mal sécurisés. La plupart étant en zone occupée par des élèves, il convient d'être particulièrement vigilant sur leur activité. Ces chantiers constituent souvent des zones de fragilité qui peuvent accentuer les risques issus des violences scolaires. La CGT Educ'action demande :

- Un meilleur suivi des chantiers par la DDCS et une attention accrue portée sur leur sécurisation, surtout en période de cours.
- Un protocole de travail avec les entreprises qui interviennent afin de réduire les nuisances, notamment sonores, pendant les cours.

Enfin dans le 1^{er} degré, la situation est catastrophique :

- Vétusté des locaux
- Hygiène des toilettes
- Les alertes réglementaires (DUER, registre de sécurité, courrier aux mairies, etc.) doivent être prises en charges : dans le cas où, comme ce qui arrive trop souvent, les mairies laissent sans réponse les alertes et les signalements des directeurs et des équipes dans les écoles, le rectorat doit répondre aux équipes et palier les

manquements des mairies. On ne peut pas laisser les enseignants et les directeurs seuls en présence des situations d'insalubrité et des dangers courus par les élèves et les adultes en raison du mauvais entretien des locaux.

- Les collègues directeurs et adjoints doivent recevoir les formations nécessaires pour être en mesure de signaler toutes les situations dangereuses.
- On ne peut que réitérer l'exigence des collègues de voir cesser les violences sur leur trajet pour aller au travail, aux abords ou dans les écoles.
- ...

Autres cas particuliers :

- Lycée de Dzoumogné, structure en bois, risque incendie en cas de cocktail molotov, problème avec les sorties d'évacuation.
- Lycée du Nord, problème de local des agents techniques : espace, moisissure...
Salle des professeurs : espace inadapté et mobilier délabré...
- Rectorat, dans plusieurs services : Les troubles musculosquelettiques (ou TMS) et les lombalgies (absence d'équipements d'aide à la manutention, zone de stockage inadaptées, espace de travail exigü, poste de travail inadapté, etc.). Risques psychosociaux (rythme de travail intensif, charge mentale et informationnelle (plusieurs tâches simultanées), bruit ambiant excessif, postes de travail trop proches les uns des autres empêchant le respect de certaines exigences de travail, outils inadaptés etc.).

La CGT Educ'action revendique, de conquérir autant le bien-être que la liberté. Le droit à la santé suppose, pour chacun·e, et collectivement, d'obtenir les moyens d'imposer des choix et de construire sa santé, c'est-à-dire son bien-être physique, psychique et social.



Déclaration liminaire CHSCT du 16 septembre.

Comme la FSU l'avait déjà dit lors du mouvement de 2018, il faut plus d'état pour relever les défis à Mayotte. Pas seulement plus de sécurité mais aussi beaucoup plus d'éducation et beaucoup plus de santé. Tous les jeunes de Mayotte ont droit à recevoir une éducation. Il faut renforcer le système éducatif et non pas l'affaiblir. Si la FSU dénonce ses défauts et ses faiblesses, c'est dans le but de travailler à les faire disparaître.

Et l'un des principaux défauts du système public d'éducation à Mayotte est celui de l'encadrement. Il faut plus de professeurs, plus d'agents administratifs et techniques, plus d'assistantes sociales, plus d'infirmières, plus d'AED et de CPE, plus de psychologues de l'éducation nationale. C'est une politique éducative dont nous avons besoin pour améliorer les performances du système, une politique d'attractivité financière si l'on veut avoir les moyens de réduire les effectifs, d'améliorer la santé des personnels en rendant leur condition de travail plus confortables. C'est une politique de plus de constructions qu'il nous faut pour rendre les établissements actuels plus vivables, plus agréables pour tous, plus propices aux études et moins stressant. C'est une politique de constructions de cantines dont nous avons besoin pour permettre aux élèves et aux personnels de s'alimenter sur leurs lieux de travail et ainsi d'échapper à la fatigue où à la lassitude.

La continuité des mesures barrières doit également interroger. Quid de l'équipement indispensable pour le lavage des mains et de l'aération des salles de classe ? Quid de l'équipement en capteur CO2 ?

Quid des procédures en cas de coupure d'eau ?

Quid de l'équipement en papier ?

Quid des nuisances sonores ? Comment les prévenir et les résoudre ?

Dans ces deux derniers cas, on sait que des pénuries sont à redouter. Que prévoit le rectorat pour faire face à celles-ci ?



ACADÉMIE DE MAYOTTE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Nouvelles instances CSA et FSSCT pour l'académie de Mayotte

La fusion des instances de représentation du personnel dans la fonction publique est prévue par la [loi de transformation de la fonction publique, du 6 août 2019](#).

[Le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020](#) donne les modalités pratiques de fonctionnement de la nouvelle instance : le CSA, pour comité social d'administration. (abroge certains articles du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié sans être un décret modificatif de ce décret; abroge les articles 5-7,5-8,8 et 8-1 ainsi que les articles 29 à 80 du titre IV excepté l'article 79 qui mentionne le ministère de la défense)

[L'arrêté du 28 avril 2022](#) porte création des comités sociaux d'administration ministériels, de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'Éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Création CSA/FSSCT de proximité :

CSA/FSSCT académique

❖ Champ de compétences :

- Organisation et fonctionnement des écoles, collèges et lycées et services administratifs de l'académie
- Organisation et fonctionnement des services interacadémique sous l'autorité du Recteur
- Uniquement pour le Recteur de Région académique :
 - Organisation et fonctionnement des services régionaux
 - Organisation et fonctionnement des services régionaux et départementaux JS

❖ Composition :

- Président : Recteur
- DRH
- 10 membres titulaires et 10 suppléants
- FSSCT : Médecin du travail, conseiller de prévention ministériel, ISST, secrétaire administratif

Création CSA/FSSCT spéciaux :

CSA/FSSCT spécial académique

❖ Champ de compétences :

- Organisation des services administratifs du Rectorat
- En tant que Région académique : l'Organisation et fonctionnement des services régionaux et départementaux JS

❖ Composition :

- Président : Recteur d'académie
- DRH
- 10 membres titulaires et 10 suppléants
- FSSCT : Médecin du travail, assistant/conseiller de prévention, ISST, secrétaire administratif

Champ de compétences CSA et périodicité : au moins 2 fois/an (article 87)

- (Article 47) Le CSA **débat** au moins une fois par an de la programmation de ses travaux

- (Article 48) Le CSA est **consulté** sur :

1. Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
2. Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

3. Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire
 4. Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 5. Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
 6. Les projets d'arrêté de restructuration ;
 7. La participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 8. Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
 9. Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.
- Les CSA connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.
- (Article 49) Le CSA **débat** chaque année sur :
1. Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
 2. Le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.
 - a. (Article 50) Le comité social d'administration débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives :
 1. A l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
 2. A l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
 3. A la politique indemnitaire ;
 4. A la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
 5. A la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail
- (Article 51) Le comité social d'administration peut **examiner** toutes questions générales relatives :
1. Aux politiques de lutte contre les discriminations ;
 2. Aux politiques d'encadrement supérieur ;
 3. Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
 4. A l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
 5. A la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
 6. Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.
- (Article 52) Le comité social d'administration concerné est **informé** sur le bilan de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement de la restructuration

Champ de compétences FSSCT et périodicité : au moins 1/an en plus des enquêtes accidents, DGI et exceptionnel (article 87)

FSSCT créée possible **sur proposition** de l'ISST ou de la majorité des membres du CSA

- (Article 56) Les formations spécialisées exercent leurs attributions à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise ou une administration extérieure ;
- (Article 57) La formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- (Article 58) La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail ;

- (Article 59) La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail ;
- (Article 60) Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse de ces risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques ;
- (Article 63) Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite ;

Les missions accomplies dans le cadre du présent article donnent lieu à un **rapport** présenté à la formation spécialisée.

- (Article 64) La formation spécialisée compétente pour le service ou l'agent concerné est réunie, dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. La formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret du 28 mai 1982 susvisé. La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.
 - (Article 67) En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.
 - (Article 68) La formation spécialisée du comité est consultée sur les projets de texte, autres que ceux mentionnés à l'article 48, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Elle examine les questions relatives aux sujets mentionnés au premier alinéa. Le président, à son initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire de la formation spécialisée, décide de soumettre au vote tout ou partie de ces questions ;
- (Article 69) La formation spécialisée est **consultée** :
1. En dehors des cas prévus au 8° de l'article 48, sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
 2. Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;

- (Article 70) La formation spécialisée est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;

- (Article 71) Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme.

- (Article 73) La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

- (Article 74) La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles. La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre