



Compte rendu de la F3SCTD des Hautes-Pyrénées du 13 novembre 2025

Présents :

Administration : M. Bernard (secrétaire général), M. Constantin (DRH)

Conseiller de prévention : M. DARRE, Mme AUDEVARD

Représentants des personnels : Christelle BRANDAN et Lucie PONTIE (FNEC FP-FO), FSU (4), CFDT (3), UNSA (2), CGT (1)

Nous avons effectué 1 min de silence en mémoire des victimes du terrorisme du 13 novembre.

Déclaration liminaire commune des organisations syndicales (CFDT, CGT, FNEC FP FO, FSU, UNSA)
Cf. document joint

Réponse du SG

Discussion sur les visites et les entretiens :

- SG : Je vous remercie de cette discussion, nous devons en parler. Concernant le premier entretien, je suis allé m'excuser auprès des personnes avec qui j'étais dans la salle, j'ai été particulièrement maladroit auprès d'un personnel. Pour les autres entretiens, j'ai donné des conseils, pour améliorer les choses. Le climat n'était, comme vous dites, pas approprié à ce moment-là. C'est une situation que je devrais aborder différemment. Il y a des termes employés qui relèvent de délits ou de crimes, nous sommes tenus par l'article 40 du code de procédure pénale de dénoncer les délits et crimes. Mais je répète, j'ai été particulièrement maladroit par la forme. Nous sommes dans une instance administrative, ce n'est pas qu'une écoute des personnels. Sur le harcèlement hiérarchique, c'est condamnable. Je souhaite que nous progressions, moi et nous en tant que membres de la F3sct, on ne peut pas faire l'impasse sur des crimes ou délits pénaux. En Alsace, j'ai eu une expérience de harcèlement raciste que nous avons dû dénoncer.
- Secrétaire Formation Spécialisée : Il y a deux problèmes : l'objectif et la méthode. Vous vouliez être présent pour ce personnel en particulier. On nous a assez dit que la Formation spécialisée ne traite pas de cas particulier mais vise une action globale, nous nous y tenons. Le mot de harcèlement était déjà présent dans les mentions RSST donc l'administration doit traiter ce cas effectivement. Mais pourquoi ce n'a pas été le cas en entretien individuel hors visite plutôt que pendant la visite. Ce n'était pas le lieu. Ce n'est pas à nous de débattre avec le personnel sur le bien-fondé du mot.
- SG : il s'agissait d'éclaircir la discussion, de l'écarter d'une discussion du soir avec un ami.
- FSU : c'est bien de reconnaître ses erreurs. Il est bien de faire attention quand on utilise des termes. Il faudra le rappeler aux IEN, notamment sur la situation d'un conflit entre collègues (voir point RSST).
- SG : j'ai discuté avec l'IEN en question et je lui ai rappelé l'article 40.
- FSU : Lors de la visite, le mot est passé entre les personnels de la présence de personnel de l'administration. Et dans un contexte de peur des personnels à témoigner dans cet établissement, cela a gêné beaucoup de monde.
- SG : on s'est présenté dans notre groupe, il y a un représentant de l'administration à chaque fois, c'est le respect des textes. Il y a une perception en France de peur de savoir ce qui va arriver quand on témoigne devant la hiérarchie. Les personnes ne peuvent pas dire que cela s'est mal passé. Il faut

rassurer les personnels. Mon intention c'est que les personnes se sentent à l'aise quand elles viennent dans un cadre correct (pas d'insulte ou de dénonciation calomnieuse).

- UNSA : si on s'en tient au fait, on a eu un évitement, de par votre fonction. Il y a eu ce climat de défiance. Il y a eu une écoute plus libre dans l'autre groupe, c'est un vrai souci dans le cadre de la FS.
- SG : on se met du côté des collègues dans le long terme. Pour prendre conscience de la réalité ressentie d'un établissement, il est important que l'administration puisse entendre ce qui se dit. Au niveau académique, nous avons la volonté d'accompagner les cadres, et le fait d'avoir entendu ça, me permet d'accompagner le proviseur qui m'accorde sa confiance. Sur les autres entretiens, je n'ai pas planté les entretiens.
- CGT : Lorsque la FS s'est déplacée dans mon établissement, je n'ai pas participé à la visite en tant que membre de la FS parce que je suis particulièrement identifié et pour ne pas gêner la parole des collègues. On devrait pouvoir poser une question en préalable des entretiens : est-ce que la présence de personnes en particulier dans cette salle gêne votre parole ? Dans votre discours, vous voulez éduquer les collègues pour qu'ils n'aient plus peur de la hiérarchie, je pense qu'on est là pour écouter le ressenti des collègues pas pour éduquer. De plus, ce sont des collègues abimés, qui n'ont pas toujours eu le soutien de la hiérarchie lorsqu'ils l'ont demandé.
Le calibrage du nombre de personnes qui écoutent dans la salle nous a également été retourné.
- SG : Le calibrage est facile à traiter. Sur la partie institutionnelle, nous ne sommes pas dans un cadre syndical, les personnels ne viennent pas nous voir dans un cadre syndical. Concernant la présentation des visites : je peux présenter la visite pour indiquer aux personnels qu'ils ne pourront pas être inquiétés, que leur parole est anonyme.
- CGT : Ce qui a gêné également est le déplacement de salle, lorsque vous (SG) avez changé de salle pour assister à l'entretien d'un personnel en particulier.
- SG : Il n'y avait qu'un groupe dans les autres visites que j'ai faites, j'ai appris ensuite qu'il y avait 2 groupes, j'ai été surpris, j'ai agi rapidement parce que je voulais entendre cette personne.
- Sec FS : Est-ce que la visite est le lieu de gérer une situation personnelle ou est-ce que ça ne pourrait pas être lors d'un entretien personnel dans un autre cadre ?

Enquête d'analyse RPS : SG : j'ai relancé, j'avais oublié.

Commentaire FO : Même si le SG reconnaît sa maladresse, il insiste en rappelant le fondement réglementaire de sa présence en visite de Formation Spécialisée. Pour FO, la présence du SG lors des entretiens individuels est un frein à la libre parole des collègues.

Les représentants FO apportent régulièrement des informations émanant du terrain à l'administration par sa présence lors des instances (CSA, Formation Spécialisée) et des audiences. L'administration ne nous ferait-elle pas confiance qu'elle aurait besoin de vérifier par elle-même ?

Adoption du PV du 17/06/2025 :

Le PV est adopté à l'unanimité.

Orientations stratégiques ministérielles 2026 :

Les priorités ministérielles et les éléments structurants sont présentés rapidement par les conseillers de prévention départementaux.

- A) 5 priorités : Les OSM donnent les directives à la DASE académique dont le département dépend :
1. Plan d'action amiante : Il y a une enquête nationale en cours, c'est un travail de fourmi avec chaque établissement.

2. Prévenir les Risques Psycho-Sociaux
3. Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail - Agir contre les Violences, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes
4. Mobiliser pleinement la médecine de prévention : Nous connaissons les difficultés de manque de personnels en médecine de prévention dans notre académie. Pourquoi ne pas passer des conventions avec des médecins, comme c'est le cas pour la médecine scolaire ?
5. Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels et mettre en œuvre les OSM en concertation avec les instances

B) Eléments structurants :

1. Le pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail (les obligations des chefs de service),
 2. Les acteurs de prévention,
 3. Les instances du dialogue social (la formation des membres de la formation spécialisée)
 4. Principaux outils de santé et sécurité au travail
 5. La prévention VDHAS (Violences, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes) : le référent VDAS et les signalements
- Secrétaire de la FS : où en est-on de la psychologue du travail qui se proposait de venir former les membres de la formation spécialisée pour la conduite d'entretien ? Nous avons remonté le nombre de personnes intéressées par cette formation et nous sommes en attente.

Le nouvel Inspecteur SST est M Stéphane Lacaze. Il sera en formation la moitié du temps cette année.

Commentaire FO : « Ces OSM rappellent les obligations réglementaires qui s'imposent à l'employeur en matière de santé et sécurité au travail » (pavé de 84 pages). Elles ne sont que très peu appliquées dans notre département. C'est un document plein de bonnes intentions, dont nous ne pouvons que déplorer la non application sur le terrain.

Programme de prévention départemental pour avis :

La DASE (académie) a demandé de prioriser les dossiers concernant l'amiante et la santé des femmes.

- Amiante :

Le service de prévention départemental signale qu'il est difficile d'obtenir les DTA dans le premier degré. Le SG signale qu'un travail sera effectué auprès des collectivités territoriales mais qu'il faut tenir compte des dates électorales et que nous serons vigilants à ne pas crisper les collectivités territoriales avec qui nous travaillons bien.

- Endométriose :

Intervention FO : Dans le plan de prévention départemental, il est noté : « pour le 65, il y a un parcours de soins à la clinique Ormeau ». Or, le document joint émanant de l'ARS précise l'intention de constituer un centre expert, mais sans en préciser la date effective. Ce sont des effets d'annonce, le parcours n'étant pas effectif, et la majorité des patientes étant envoyée à Toulouse par les médecins du 65.

Pour notre fédération, le sujet le plus important dans le travail de prévention lié à l'endométriose est de demander à notre hiérarchie de s'engager à adapter aux spécificités de notre travail les directives citées lors du précédent CSA-FS et publiées au bulletin départemental l'an dernier. La possibilité d'une salle de repos, adaptation des horaires de travail, télétravail possible... sont des pistes inscrites dans le bulletin

départemental. Aujourd'hui, aucune action n'a encore été engagée concernant les collègues en charge de classe.

SG : En cherchant rapidement sur internet, on trouve un réseau à Pau.

FO : l'endométriose étant une pathologie complexe, elle exige à la fois des consultations de spécialistes formés spécialisés en endométriose (gynécologue, neurologue, urologue, gastro-entérologue, centre anti-douleur...) et un suivi plus local (kiné, infirmière, gynécologue généraliste...). Pour cela, les soignants sur place travaillent en réseau sur la région. De plus, concernant certaines pathologies, les médecins du 64 refusent de prendre des patients du 65 car ils dépendent d'une autre région. Cela nous semble donc difficile d'être soigné dans le 64, même si c'est probablement possible à la marge.

Commentaire FO : Nous nous interrogeons sur la légitimité du SG à nous indiquer où nous faire soigner.

Intervention de la référente VDHAS : concernant l'endométriose, nous devons informer sur le parcours de soin, la gestion des absences et demander quelles adaptations sont possibles sur le terrain.

SG : l'information est importante pour mieux connaître la maladie et mieux adapter, notamment auprès des chefs de service.

Les conseillers de prévention poursuivent la présentation du plan de prévention départemental :

- La prise en compte de risques cardio-vasculaire chez les femmes a été ajoutée, une formation TMS auprès des AESH est en cours, une formation santé mentale VDAHs auprès des chefs de services et Assistants de Prévention est en projet.
- Les outils de prévention sont les registres DUER et RSST, rapports d'inspections, visites de FS, GT de FS.

Vote pour unanime.

Commentaire Fo : Tout comme les OSM, le plan de prévention départemental est un document de bonnes intentions. L'application de ce programme, notamment en ce qui concerne l'endométriose, est urgent et indispensable. Nous avons voté ce plan afin qu'il soit mis en œuvre. Nous veillerons à le rappeler à chaque instance et audience.

Compte rendu de visite du LGT Jean Dupuy et avis soumis au vote :

Les avis et préconisations concernant le bâti et les RPS sont adoptés à l'unanimité.

Compte rendu du GT RSST et avis soumis au vote :

- Les mentions RSST sont visées à 80% mais nous relevons peu de réponses alors que c'est une préconisation des OSM -> Le SG est d'accord qu'il faudrait plus de réponses.
- L'accompagnement par le supérieur hiérarchique doit être effectif. De plus, la pause numérique le soir et le week-end de l'ENT est-elle mise en œuvre/est-elle harmonisée dans le département ? -> le SG ne sait pas répondre. La FSU pense qu'une réflexion est à poser sur la modération du contenu de l'ENT notamment dans le second degré et la CFDT signale le problème des groupes whatsapp de parents. Le SG se demande dans quelle mesure les groupes Whatsapp sont publics et donc si l'on pourrait intervenir.

Le SG doit s'absenter.

L'instance se poursuit en milieu d'après-midi.

- Conflit entre personnels : la directrice était en difficulté relationnelle face à un collègue qui remettait en question ses pratiques. La médiation n'a pas pu avoir lieu, les tensions étant trop sclérosées. L'ad-joint a subi une mesure non disciplinaire dans l'intérêt du service (il a été muté sur un autre poste dans une autre école), pour apaiser les tensions. Les autres agents de l'école ont eu un conseil des

maîtres avec l'IEN de circonscription qui a parlé de harcèlement de l'adjoint envers la directrice. L'IEN a été recadré concernant l'utilisation du mot harcèlement qui n'avait pas lieu d'être dans cette situation.

- Suspicion agression sexuelle : l'Education Nationale est dans l'obligation de consulter le FIJAIS pour les personnels et les accompagnants (toutes les personnes qui sont en contact avec les enfants). Concernant les collectivités territoriales, la consultation du FIJAIS est recommandée mais pas obligatoire. Le SG n'est pas au courant de cette situation qu'il découvre lors de l'instance.
- La FS doit être informée des aménagements des personnels en situation de handicap, ce n'est actuellement pas le cas.
- En cas de blessure/chute d'enfants, il y a eu un rappel de conduite à tenir. On doit appeler le 15 car, quelle que soit la réponse du 15, l'appel est enregistré et couvre les personnels.
- De nombreuses mentions RSST font acte de problèmes d'ambiance thermique suite à l'épisode de canicule du mois de juin. La FS rappelle que ces risques doivent être inscrits dans le DUER. Ce n'est pas le cas car les DUER sont très peu mis à jour alors que c'est une obligation réglementaire.

Vote pour unanime

- Etant donné le nombre important de mentions RSST émanant d'agents du collège Desaix, une visite de la FS est programmée le 6 janvier.
- Un GT autour du questionnaire que nous proposons aux personnels de remplir lors des visites de la FS est prévu le 19 mai après-midi.

Vote pour unanime

Suites données :

Nous avons reçu les réponses de l'administration des avis et préconisations du dernier GT RSST mais pas les suivis des visites d'établissement. Nous les recevrons ultérieurement.

Questions diverses :

Nous souhaitons la mise en place d'une délégation de Formation spécialisée auprès l'ARS et de l'IEN ASH concernant le fonctionnement des PAS dans notre département.

Vote pour unanime