



**ACADÉMIE
DE CRÉTEIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rectorat

**FORMATION SPÉCIALISÉE
DU CSA ACADÉMIQUE**

**Mercredi 25 juin 2025
à 14h30
Salle 703 et à distance**

Étaient présents

Représentants de l'administration

- Monsieur David BERAHA, SGA-DRRH
- Madame Rachel HENRY, DRRH Adjointe
- Monsieur Yoann REYNAUD, conseiller de prévention académique
- Monsieur Tomás ROLDÁN NAVAS, chargé de mission SST
- Monsieur Florent VILLALBA MOLERO, conseiller de prévention départemental – DSDEN 93
- Monsieur Matthieu LARGERON, principal du collège Jean Lolive

Représentants du personnel

Fédération Syndicale Unitaire

Membres titulaires :

- Madame Catherine ROUSTAN
- Monsieur Jean-Noël TARDY
- Madame Laurence TRUBLEREAU
- Monsieur Luc HENTZ

Membres suppléants :

FNEC FP FO

Membres titulaires :

- Madame Soulef BERGOUNIOUX

Membres suppléants :

UNSA-Education

Membre titulaire :

- Madame Perihan ZENGİN-SAHİN

Membre suppléant :

CGT Educ'action

Membre titulaire :

- Madame Emilie OLIVIER

Membre suppléant :

SUD Education

Membre titulaire :

- Monsieur Christian SAUTTREAU

Membre suppléant :

Expert invité – Représentant du personnel à la FS-RA

- Monsieur Cyril VERLINGUE

Inspecteur en Santé et Sécurité au Travail

- Monsieur Cédric TESTA

Inspection du Travail

Rédacteurs du PV

- Monsieur Émeric HUGUET
- Monsieur Tomás ROLDÁN NAVAS



ACADÉMIE DE CRÉTEIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rectorat

ORDRE DU JOUR

Point 1 : Signalement, le vendredi 20 juin 2025, d'un danger grave et imminent dans le registre spécial du collège Jean Lolive de Pantin.

La FS-A s'est réunie le mercredi 25 juin 2025 à 14h30 sous la présidence de **Monsieur David BERAHA**, secrétaire général d'académie adjoint, directeur des relations et des ressources humaines.

Monsieur le Président ouvre la séance à 14h35, constate que le quorum est atteint, et rappelle que la formation spécialisée se réunit conformément à l'article R253-61 du code général de la fonction publique. Il donne lecture du signalement inscrit le 20 juin 2025 au registre DGI du collège Jean Lolive de Pantin par **Monsieur Cyril VERLINGUE**, représentant du personnel élu à la FS-RA :

« Ce 20 juin 2025, plusieurs enseignants et personnels du collège Jean Lolive de Pantin alertent l'administration de leur motif raisonnable de penser que leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, à travers leur inscription dans le registre consacré. »

Membre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la Région Académique Île-de-France, je constate directement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la sécurité et la santé de ces personnels et j'en alerte le chef de service, le recteur académique de Créteil, et ses représentants.

Ces signalements nominatifs, individuels et concomitants, ainsi que l'absence de traitement de la situation connue depuis plusieurs semaines constituent une cause de danger. Les agents décrivent plusieurs signes psychosociaux importants et caractérisés, mal-être au travail, sentiment d'abandon, sentiment de remise en cause de leurs valeurs personnelles et professionnelles, arrêts de travail multiples, complications jusque dans leur vie personnelle, inquiétude pour l'avenir, difficultés à dormir, qui ont un impact sur leur santé. Ces facteurs sont connus comme des causes de pathologie qui entraînent des invalidités ou des incapacités partielles permanentes. Le danger est donc grave. Les signalements multiples constitués un même jour, le sentiment pour les personnels que l'année scolaire se termine, actant de fait la situation sans retour possible en arrière, constituent l'imminence. Je demande d'être associé à l'enquête qui doit se tenir dans la suite immédiate de ce signalement. »

Monsieur le Président énumère les mesures que Monsieur VERLINGUE préconise en vue de faire cesser le DGI qu'il signale :

« Réintégrer au collège les personnels mutés dans l'intérêt du service ; accorder une audience au rectorat aux personnels qui le souhaitent et le demandent depuis plusieurs mois ; installer pour les dernières semaines de cours une cellule d'écoute et d'aide psychologique au sein de l'établissement ; faire reconnaître par les services RH du rectorat de Créteil les accidents de services déclarés par les personnels. »

Monsieur le Président rappelle que l'existence d'un désaccord entre le chef d'établissement et **Monsieur VERLINGUE** sur la réalité du danger grave et imminent et sur les mesures préconisées pour le faire cesser a débouché sur la réunion en urgence de la formation spécialisée académique.

Il informe que l'inspection du travail a été prévenue de la tenue de cette instance conformément aux textes.

*La séance est interrompue par **Monsieur le Président** de 14h50 à 14h55 à la suite de difficultés techniques concernant la visioconférence.*

Monsieur LARGERON explique qu'il a mis en œuvre un accompagnement des personnels au sein de son établissement et a procédé à des saisines médicales.

Madame HENRY apporte des précisions sur le traitement des saisines médicales et précise que certains personnels concernés ne souhaitent pas se rendre à la convocation du médecin de prévention. Elle indique qu'à ce jour il y a deux CITIS, l'un en cours d'expertise et l'autre ayant fait l'objet d'un refus de reconnaissance d'accident de service.

Elle précise qu'une personne a été contactée immédiatement car des propos dans le signalement DGI pouvaient s'apparenter à des propos suicidaires.

Monsieur TARDY se félicite de la prise en compte des signalements mais déclare que le contexte de mutation dans l'intérêt du service empêche de comprendre le but des saisines médicales. Il explique en outre que les personnels en arrêt maladie entrent aussi dans le cadre du DGI car, en dehors de l'établissement, ils ne sont pas pour autant protégés des idées noires et peuvent être sensibles aux RPS.

Monsieur SAUTTREAU indique ne pas réussir à suivre, à distance, les échanges et quitte l'instance. Il cède son pouvoir de vote à Madame ROUSTAN.

Monsieur VERLINGUE alerte sur les risques psychosociaux qui, selon lui, sont la cause de la situation actuelle et des conditions de travail dégradées. Il observe que des arrêts de travail s'enchaînent pour les personnels. Il explique que les personnels ont exprimé une alerte, plutôt que de se mettre en droit de retrait car le facteur aggravant dans ce DGI n'était pas d'être dans l'établissement. Concernant les CITIS, plusieurs personnels sont en arrêt de travail ou ont eu des arrêts de travail. Il n'est pas impossible que d'autres personnels décident de remplir un formulaire d'accident de service. Un refus par l'administration d'un accident de service doit être précisé après avis du conseil médical.

Il considère que c'est le traitement sur le long terme de ce conflit qui est à l'origine de ces souffrances et la décision des mutations dans l'intérêt du service.

Monsieur TARDY s'interroge sur le refus de l'administration de certaines déclarations d'accident de service et que jusqu'à présent le rectorat respectait la réglementation, à savoir de renvoyer devant le conseil médical quand il estimait qu'il y avait un doute. Il indique que ces refus révèlent un problème majeur en termes de prévention et gestion des risques et que l'appréciation des impacts sur la santé relève normalement du conseil médical, s'il y a doute.

Monsieur le Président explique qu'aucun fait accidentel ne lui a été transmis. Dans tous les cas, il y a possibilité de recours.

Madame ROUSTAN demande ce qui motive le refus de faire le lien avec le service alors que les mutations dans l'intérêt du service sont indubitablement un fait déclencheur.

Madame BERGOUNIOUX demande des informations complémentaires sur les saisines médicales faites estimant que la situation n'a pas été traitée à sa juste valeur, compte tenu de l'état de santé fragile des personnels.

Monsieur LARGERON indique qu'il a effectué des saisines médicales pour les agents en droit de retrait. Il a rencontré les agents au préalable.

Madame BERGOUNIOUX explique qu'elle considère qu'une saisine médicale équivaut à une reconnaissance d'un danger grave. Elle s'interroge sur la contradiction entre, d'une part, la saisine médicale effectuée en urgence en raison d'une situation de danger immédiat et grave (signalement immédiat aux services médicaux par Madame Henry et par le chef d'établissement en raison d'idées suicidaires) et, d'autre part, l'absence de reconnaissance du DGI.

Monsieur TESTA, précise que ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de signalement DGI que la situation n'est pas prise en compte. Il explique qu'on peut écarter la notion de DGI tout en reconnaissant la réalité du risque lié à la situation, dans la mesure où le chef de service doit veiller à la santé mentale. Le caractère grave ou le caractère imminent peuvent néanmoins ne pas être reconnus.

Madame ZENGIN-SAHIN mentionne les deux FS-D93-DGI, ayant eu lieu entre janvier et avril 2025 sur la situation de l'établissement. Elle rappelle les mesures réalisables et attendues à la suite de ces deux instances : un accompagnement des personnels par la RH de proximité ; une saisine de la DASEM pour l'un des personnels ; la remontée, au rectorat, de la souffrance et de la préoccupation des agents concernés ;

la sollicitation de la DRRH et de la médecine de prévention ; une médiation menée par un tiers (hors chef d'établissement) ; des réponses aux personnels concernés par les autorités hiérarchiques. Elle ne comprend pas pourquoi n'a rien évolué depuis avril, ce qui augmente encore le climat anxiogène.

Monsieur LARGERON rappelle que la saisine de la DASEM a été actée.

Madame ZENGIN-SAHIN souhaite savoir si les personnels ayant reçu un courrier les informant d'une mutation dans l'intérêt du service connaissent la raison de cette décision.

Monsieur le Président confirme qu'ils ont été informés et ont été reçus par la DPE, dans le respect de la procédure.

Madame ROUSTAN objecte que cela s'est limité à une simple consultation de leur dossier qui comportait de manière scandaleuse un courrier anonyme et qu'à aucun moment, il ne leur a été expliqué en quoi leur mutation était dans l'intérêt du service.

Monsieur VERLINGUE explique que l'absence de DGI ne retire pas l'absence d'un éventuel risque grave. L'absence de droit de retrait n'implique pas un danger moindre : les personnels ne veulent pas broyer du noir, seuls à la maison. Il explique qu'il n'a pas dit qu'il n'y avait pas de danger dans l'établissement. Il a aussi caractérisé l'existence d'une cause de danger. Elle se fait sur l'état psychologique des personnels. Pour les personnels mutés, l'absence de perspective accentue les RPS.

Monsieur TARDY explique qu'en reconnaissant que ce qui avait été écrit dans le registre DGI devait entraîner une enquête, l'imminence du danger a été prise en compte puisque le protocole qui relève du DGI a été appliqué, même si après coup, la suspicion initiale de DGI a été niée. Cela semble être une posture d'écarter le DGI par principe alors qu'il est aussi un outil de prévention. Concernant ce qui a été dit par **Monsieur TESTA**, constater l'existence d'un risque sans l'existence du danger semble plus délicat. On éviterait des FS extraordinaires en reconnaissant les DGI et en prenant les mesures immédiatement, au lieu de s'appuyer sur la formule purement rhétorique d'un risque sans danger.

Madame OLIVIER donne ses raisons d'inquiétudes par la répétition des crises, la durée, la situation encore plus enkystée depuis la connaissance des mutations dans l'intérêt du service. L'engagement des enseignants dans l'éducation nationale est remis en cause. Cette annonce pendant les vacances est cruelle et inquiétante.

Monsieur TARDY ajoute que des propos suicidaires ont été tenus, qu'ils ont été repérés et traités par l'administration, dans le respect du protocole en cas d'alerte suicidaire. De ce fait, il estime que la réalité du DGI pourrait être reconsidérée par l'administration et que des mesures de prévention supplémentaires sont à appliquer.

Monsieur le Président rappelle que les échanges de l'instance du jour doivent porter sur les mesures envisagées et à prendre, et non sur la réalité du DGI.

Madame OLIVIER demande si à la suite à des propos racistes, la victime a saisi la cellule stop discri..

Madame HENRY confirme qu'il y bien eu des saisines *stop-discr*i mais elle ne dispose pas du nombre exact de saisines.

Madame BERGOUNIOUX relit des extraits de témoignages et demande au chef d'établissement s'il a vu les personnels pleurer.

Monsieur le Président indique que les signalements DGI n'ont pas à être rediscutés.

Madame BERGOUNIOUX quitte l'instance à 15h50 et cède son pouvoir de vote à **Madame OLIVIER**.

Monsieur VERLINGUE lit un courrier du chef d'établissement qui indique que de nombreuses personnes ont été accusées de racisme, lui y compris et que la personne accusatrice refusait de rester sous son autorité. Il explique que ce courrier mentionne des faits qui permettent de comprendre comment la situation s'est envenimée avec un personnel portant des accusations de racisme, une demande de médiation restée vaine et donc des personnels qui n'ont pas pu s'exprimer mais on leur a imposé une mutation, pour toute réponse.

Monsieur Tardy se demande comment on arrive après des conflits interpersonnels générant des RPS à trois mutations. Il semble manquer quelque chose dans la prévention. Qu'est-ce qui est fait au niveau local ? Pourquoi le conflit perdure-t-il ? Ce qui l'interroge aussi, c'est l'utilisation de documents anonymes dans le traitement du conflit et l'élaboration de dossiers à charge. Dans le cadre de RPS, ces écrits sont-ils pris en compte ? Ce doute génère une angoisse. Au niveau local, y-a-t-il un DUERP, la réunion d'une CHS, une réunion sur les RPS ? Quand on est bloqué au niveau local, quelles sont les ressources ? Si la FS-D est bloquée, ne serait-il pas utile de déclencher suffisamment tôt les plans locaux de prévention des RPS et ensuite les médiations ?

Madame ROUSTAN souhaite qu'une médiation soit faite afin d'éviter les mutations par intérêt de service.

Monsieur le Président rappelle qu'un avis doit être émis par les représentants du personnel.

Monsieur VERLINGUE estime qu'une pression hiérarchique est exercée sur les personnels du collège par la décision du rectorat de muter deux enseignants.

Monsieur le Président rappelle que la situation est traitée dans le respect de la procédure.

Madame Henry explique que la mutation est liée à un trouble dans l'établissement et qu'une médiation ne peut pas être contrainte. Il faut que tout le monde soit d'accord.

Monsieur LARGERON indique qu'il a reçu tous les enseignants concernés.

Madame ROUSTAN déclare que ce n'est pas le cas du rectorat et exprime son inquiétude sur le fait qu'un agent puisse se retrouver muté dans l'intérêt du service parce qu'un personnel refuse une médiation, et ce, sur la seule foi de témoignages anonymes.

Monsieur TARDY explique qu'une brochure de l'INRS existe pour savoir comment agir en cas de refus de médiation. Lorsqu'un des membres refuse d'être associé, le processus de médiation ne doit pas s'interrompre et la réflexion sur la cause des risques doit se poursuivre. Cela ne semble pas avoir été le cas ici. Il remarque que des problèmes dans la gestion des RPS dans l'académie existent : on aurait pu se saisir du DUERP ou réaliser une vraie enquête accident de service menée par la FS. Ces outils n'ont pas été mobilisés. Il demande pourquoi les prescriptions de la FS93 n'ont pas connu leur pleine et entière application.

Monsieur le Président explique qu'il ne peut pas se prononcer sur le fonctionnement des FS-D. Il ne peut que se prononcer sur les signalements du RDGI. Comme les collègues ne sont plus dans l'établissement, le conflit ne perdure pas. Que les conflits aient existé avant le changement de direction, c'est un constat partagé.

Monsieur LARGERON explique que la dernière mise à jour du DUERP date de 2014 et qu'il a pris attache auprès du conseiller de prévention départemental pour accompagner l'établissement dans la démarche.

Monsieur le Président rappelle que la mesure de mutation dans l'intérêt du service n'est pas une sanction.

Monsieur TARDY relève que les mutations semblent être utilisées dans ce cas comme mesures de prévention ou comme une pratique pour résoudre les conflits RPS et que si, tel était le cas, ce serait pour tous un aveu d'échec.

Monsieur le Président explique que ces décisions sont rares, qu'au total, dans l'académie, depuis le début de l'année, neuf mesures de mutation dans l'intérêt du service ont été prises. Il explique qu'elles correspondent à des situations de trouble constaté au sein d'un établissement. Cette mesure vise à protéger le collectif et l'agent lui-même qui souffre de la situation au travail.

Madame ZENGIN-SAHIN demande comment l'administration gère ces mesures de mutations dans l'intérêt du service et met en doute le fait que les agents non directement concernés soient réellement angoissés par ces décisions.

Les représentants du personnel demandent une interruption de séance afin de se concerter (16h35).

La séance reprend à 17h55.

Madame ROUSTAN et **Monsieur TARDY** donnent lecture de l'avis commun suivant :

« Le 20 juin, plusieurs enseignants et personnels du collège Jean Lolive de Pantin ont alerté l'administration de leur motif raisonnable de penser que leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé, à travers leur inscription dans le registre consacré. Après débats et à la suite de la consultation de l'ensemble des pièces disponibles :

- 17 signalements de Danger Grave et Imminent*
- plusieurs signes psychosociaux importants et caractérisés : mal-être au travail, sentiment d'abandon, sentiment de remise en cause de leur valeur personnelle et professionnelle, complications jusque dans leur vie personnelle, inquiétude pour l'avenir, difficultés à dormir, qui ont un impact sur leur santé. Ces facteurs sont connus comme des causes de pathologies qui entraînent des invalidités ou des incapacités partielles permanentes. Cela est confirmé par les nombreux arrêts de travail et les 6 saisines médicales par le chef d'établissement.*
- plusieurs témoignages adressés aux représentants de la FS-D 93 et de la FS-A.*

A la suite des débats et de la consultation de l'ensemble des pièces, la FS-A constate l'existence d'une souffrance au travail qui s'est accumulée depuis l'apparition d'un conflit entre une enseignante et plusieurs de ses collègues en 2023. L'absence de traitement satisfaisant de ce conflit a eu des répercussions importantes sur la santé physique et psychologique des personnels. Elle a eu aussi un impact sur le climat social au sein du collège. Des courriers anonymes ont été transmis au chef d'établissement et au rectorat. La révélation de leur existence a créé un climat délétère au sein des équipes, avec un impact sur leur santé psychologique. Bien que le rectorat ait affirmé ne pas tenir compte de documents anonymes, l'annonce des mutations dans l'intérêt du service - sans autre justification- a été interprétée, notamment, comme la conséquence de ces courriers. Pour les personnels mutés dans l'intérêt du service ayant rempli le RDGI, les conséquences de la perte de leur poste sur leur santé, leur travail et leurs conditions de vie personnelle n'ont manifestement pas été considérées.

La FS-A constate l'absence de mesures de prévention à la hauteur de la gravité du danger :

- absence d'évaluation des risques psycho-sociaux : absence de volet RPS dans le DUERP de l'établissement, absence d'assistants de prévention identifiés*
- depuis les premiers signalements en février 2023, les mesures mises en place ont été d'ordre disciplinaire uniquement : les collègues ont été reçus au rectorat en juin 2023, avant d'écoper d'un rappel à l'ordre. La mutation de collègues "dans l'intérêt du service" semble relever de la même logique.*
- le chef d'établissement en poste en 2023 n'a pu initier aucune mesure de prévention*
- aucune mesure de prévention n'a été mise en place à la suite du DGI du 22/01/2025 et de la FS-D exceptionnelle. Les membres de la FS avaient pourtant préconisé une médiation menée par un tiers hors chef d'établissement, des réponses apportées aux collègues par l'autorité administrative et un accompagnement des collègues par la RH de proximité.*

- aucune mesure de prévention n'a été mise en place à la suite du DGI du 29/04/2025 et à la FS-D exceptionnelle. Les membres de la FS avaient pourtant préconisé : une audience au rectorat, une médiation menée par un tiers hors chef d'établissement, des réponses apportées aux collègues par l'autorité administrative, un accompagnement des collègues par la RH de proximité, le maintien des collègues dans l'établissement, et la venue d'une cellule d'écoute au sein de l'établissement. »

En conclusion, la FS-A constate la persistance des facteurs générant des situations de danger grave et imminent dans cet établissement. En conséquence, et d'après les éléments recueillis lors de la séance :

- la FS-A préconise l'annulation des procédures de mutations dans l'intérêt du service, qui, loin d'avoir amélioré les conditions d'exercice du service, amplifient la gravité des RPS dans l'établissement. La FS-A rappelle aussi que les obligations de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses personnels concernent également les enseignants mutés dans l'intérêt du service.

- la FS-A rappelle que le DUERP de l'établissement doit comprendre un volet RPS et que le collègue doit être accompagné dans sa rédaction sur des temps collectifs banalisés.

- la FS-A considère que les rappels à l'ordre et les mutations dans l'intérêt du service ne peuvent être une réponse adaptée aux situations de travail pathogène. La FS-A préconise une réflexion approfondie sur la gestion des risques psycho-sociaux par l'employeur. L'utilisation de l'ensemble des outils de prévention à disposition des employeurs, dès la manifestation de signaux faibles, permettrait d'éviter des situations de crise : formations RPS et désignation d'assistants de prévention, DUERP avec plan local de lutte contre les RPS avec l'aide des psychologues du travail, CHS locales, enquêtes de la FS, saisines de l'ISST, saisine de la cellule d'écoute, médiations, saisine de la médecine du travail.

- la FS-A demande la reconnaissance de tous les accidents de service déclarés liés au contexte du travail au collègue Jean Lolive. La consultation du conseil médical départemental est obligatoire « lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service » (article 47-6 du décret 86-442).

- la FS-A préconise l'installation d'une cellule d'écoute et d'aide psychologique au sein de l'établissement.

- la FS-A préconise que le rectorat invite l'ensemble des personnels du collègue Jean Lolive qui le souhaite à prendre rendez-vous avec la médecine de prévention. »

Monsieur le Président soumet cet avis au vote.

Madame ROUSTAN rappelle disposer du vote de **Monsieur SAUTTREAU** et **Madame OLIVIER** dispose du vote de **Madame BERGOUNIOUX**.

POUR : 4 FSU ; 1 FO ; 1 UNSA ; 1 CGT ; 1 SUD / CONTRE : 0 / ABSTENTION : 0

Monsieur le président confirme que ces deux votes ont bien été pris en compte.

L'avis est adopté à l'unanimité.

Monsieur le Président indique que toutes les mesures de l'avis ne seront pas reprises par l'administration. . Il n'accède pas à la demande d'annuler les mutations dans l'intérêt du service qui sont des mesures administratives.

Il ne souscrit pas à la demande de mettre en place une cellule d'écoute au sein de l'établissement ou d'envoyer un courrier au nom du rectorat pour conseiller un rendez-vous auprès de la médecine de prévention. Les numéros d'écoute et les coordonnées de la médecine de prévention ont déjà été transmis par le chef d'établissement à tous les personnels. Il confirme la nécessité de mettre le DUERP à jour dans cet établissement avec le volet RPS. Il acte ainsi le désaccord à l'issue de la FSA

Il explique que la DRRH est favorable à s'engager académiquement pour la mise en place d'une formation RPS, sur la base du volontariat, et selon les moyens de l'académie.

Il rappelle d'ailleurs qu'une formation de deux jours a été proposée à l'administration et à tous les représentants du personnel en 2023 et regrette que certains représentants aient décidé de ne pas en bénéficier.

Monsieur LARGERON est également favorable à l'accompagnement de tous les personnels du collège et à l'accès à la cellule d'écoute académique. Il indique avoir déjà transmis les circulaires académiques et les noms des dispositifs existants à l'ensemble des personnels.

Madame ROUSTAN rappelle qu'une audience est prévue la semaine prochaine entre les organisations syndicales et Monsieur le recteur de l'académie de Créteil.
Elle explique que les deux enseignants mutés se sentent abandonnés par l'administration, que ce soit de la DSDEN ou du rectorat, car ils font des demandes sans obtenir de retour.

Monsieur le Président regrette d'entendre ces propos à l'encontre des personnels des services académiques dont le travail mérite d'être considéré et s'indigne des termes « d'intelligence artificielle » utilisée par **Madame Roustan** pour qualifier le travaux des services déconcentrés, qui ne sont pas des machines, dénuées de sensibilité. Il rappelle que la représentation syndicale concerne aussi les personnels administratifs dénoncés et pas simplement les enseignants.

Madame ROUSTAN répond qu'un écrit clair et pédagogique aurait été souhaitable.

Monsieur le Président donne la parole à l'ISST, déjà saisi par le passé, pour cette situation, au niveau départemental.

Monsieur TESTA confirme la bonne réception et lecture des signalements relatifs à cette situation. Il indique que les personnels qui le souhaitent peuvent prendre l'initiative de lui écrire. Il indique que l'inspection du travail peut d'ores et déjà être saisie et ajoute que la procédure menée, indépendante de l'administration de l'éducation nationale, n'a pas de contrainte en termes de délai de traitement. Dans certaines situations déjà connues, l'attente a duré plus d'un an.

Madame ZENGIN-SAHIN fait connaître son incompréhension et sa désapprobation face à cette information.

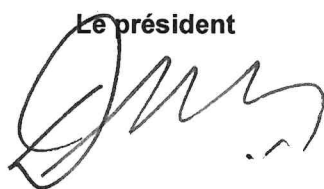
Madame ROUSTAN redoute des décompensations durant l'été quand les agents seront seuls et regrette que l'administration ne soit pas revenue sur sa décision.

Monsieur TARDY demande à l'ISST d'être attentif aux deux agents mutés et qui ignorent où ils seront affectés.

Monsieur VERLINGUE rappelle que ces personnels, qui sont depuis longtemps dans l'établissement, ont investi affectivement leur poste et ont construit des projets qui leur tiennent à cœur, auxquels ils devront renoncer.

Monsieur le Président remercie l'ensemble des présents et clôture la séance.

La séance est levée à 18h35.

Le président

David BERAHA

La secrétaire de la FS-A

Catherine ROUSTAN