

Compte-rendu de la F3SCTA du 23 janvier 2025

Lecture des déclarations liminaires

FSU, FO et Sgen-CFDT .

Bilan de l'activité de la Conseillère Mobilité Carrière (CMC)

Cf document de travail

Stabilité sur le nombre d'entretiens et de sollicitations par mail. ère également les détachements. Mme Boitieux indique avoir rédigé des guides sur les différents types de détachement pour aider les collègues. Elle indique que l'année scolaire dernière a été particulière sur les détachements des PE en collège (beaucoup de questions de PE).

Précise qu'elle accompagne de nombreux collègues qui souhaitent changer de métier sans projet fixe. Elle a à sa disposition des outils pour les aiguiller mais cela reste leur projet. Elle les accompagne à chaque étape de leur projet.

Des stages d'immersion sur le terrain peuvent être proposés sur les vacances scolaires par exemple.

Ces accompagnements s'étalent souvent sur plusieurs années le temps que le projet soit ficelé et aboutisse

On ne laisse personne sans solution et on cherche toujours à trouver une solution.

Le DRH évoque les dispositifs passerelle qui permettent, par ex, aux enseignants du second degré de basculer sur des métiers administratifs (en particulier SG d'EPLÉ donc catégorie A).

Le Sgen-CFDT Picardie demande au DRH si la situation a évolué pour les personnels enseignants qui ne sont plus en mesure d'être devant élèves (inaptitude déclarée ou encore quand les enseignants ne s'en sentent plus capables) pour être reclassés sur des postes administratifs. En effet il y a quelques années, on nous répondait que cette voie était « bouchée ».

Le DRH précise que ce genre de situations ne rentre pas dans le cadre des dispositifs passerelle pour lesquels l'agent doit être très motivé car les missions sous-entendent un haut niveau de responsabilité ce qui est peu adapté pour les collègues en souffrance. Pour ces derniers sont plutôt proposés (dans le cadre d'un poste adapté pour commencer parfois) des postes de catégorie B.

Bilan de l'activité du CRHP (Centre de Ressources Humaines de Proximité)

Indique accompagner beaucoup d'AESH sur des problématiques d'évolution professionnelle mais dans la même proportion que pour les autres corps.

L'UNSA indique qu'il y a beaucoup plus de sollicitations dans l'Aisne et l'Oise que dans la Somme. LE DRH fait savoir que cela s'explique surtout par le fait qu'une conseillère RH de proximité est en arrêt depuis l'an passé. Elle est remplacée depuis septembre dernier, cela devrait donc évoluer.

Bilan service social

Indique que les personnels du département de l'Oise sollicitent beaucoup moins le service social que la Somme et l'Aisne. Les femmes représentent une part très importante.

La raison est peut-être la méconnaissance de ce service...

La FSU intervient sur la problématique des trop perçus, en particulier pour les AESH.

J'ai indiqué qu'on avait des retours très positifs des agents sur l'accompagnement essentiel du service social (bienveillant et efficace). Il demande si l'enveloppe budgétaire d'action sociale est suffisante et si le Rectorat l'a abondée et dans quelle proportion. J'ajoute, concernant la problématique des trop perçus des AESH et des contractuels en général, que la mise en place de la subrogation devrait permettre de diminuer le nombre de trop perçus.

Plus de 100 dossiers supplémentaires déposés entre 2023 et 2024. L'académie a dépassé le budget alloué pour la CAAS : le budget était de 50000 euros environ et l'académie a obtenu l'autorisation de dépasser de 3600 euros l'an passé... En novembre ce service a accompagné les personnels dans la même proportion que s'ils avaient fait leur demande en début d'année.

DRH dit que l'enveloppe a été augmentée il y a 2 ou 3 ans mais même avec cette augmentation, il a fallu rallonger cette enveloppe (d'autant que certaines demandes ne peuvent pas ne pas être honorées comme l'allocation enfant handicapé qui sont des mesures actées nationalement).

Bilan de l'activité du service Handicap

Entretiens téléphoniques après une visite du médecin du comité médical ou des sollicitations pour des renseignements.

Le budget est alloué par le Ministère en fonction du nombre de personnels reconnus handicapés et de l'utilisation de l'enveloppe de l'année précédente. L'académie doit bien souvent avancer les sommes en attendant l'arrivée de l'enveloppe.

Bilan activité du service de prévention

Un médecin du travail (et plus de prévention) par dpt.

Le fait que tous les postes de médecins ne soient pas pourvus les conduisent à prioriser des axes comme l'accompagnement des personnels qui sollicitent le service et pour surveillance des situations médicales particulières.

Montée en charge des demandes d'AESH. Même volumétrie pour les premiers et seconds degrés. On note de façon marquée une montée en charge des demandes des PE pour souffrance au travail en relation avec la scolarisation d'élèves à besoins particuliers.

Projet de l'académie de recruter en 2025 un psychologue clinicien et une infirmière santé au travail pour renforcer l'équipe du service de prévention.

Une présentation et un bilan du réseau PAS aux OS sera organisée en sollicitant les partenaires (MGEN).

Vademecum RSST

Le bilan du nombre de signalements par lieu de travail (1^{er} degré, collège, lycée ou LP, CIO et services) et par dpt va nous être communiqué.

87,4% des fiches concernent les « risques psychosociaux et troubles émotionnels ».

Livret d'accompagnement : repérer une détresse psychologique et agir face aux risques suicidaires de l'académie d' Amiens

Questions diverses

- Lycée Jean Bouin (FSU) : sur la tenue de l'enquête, on peut voir sur les fiches RSST et les journaux que 3 enseignantes accompagnant leurs élèves au cinéma ont été confrontées à une altercation avec des élèves suite à la situation. Il faudrait une communication sur les mesures prises. Le Recteur a appelé les enseignantes. Elles bénéficieront bien entendu de notre accompagnement, de celui de la direction et de la DASEN.
- EREA de St Quentin : enquête est fort bienvenue et permet aux collègues d'être entendus. Les entretiens sont en cours.