

## F3SCTA du 4 juillet 2024

Déclarations FSU, FNEC-FPFO,

### **Bilan indicateurs SST**

- **Bilan fiches RSST**

Voir document. A la rentrée passage aux fiches RSST dématérialisées. Il y aura tjs le papier quand même. Il faudra des groupes de travail pour mettre en commun.

- **Accidents de services**

Différence entre les 3 départements. La comptabilité ne se fait pas de la même façon en fonction des départements. Principaux accidents sont les chutes de plain-pied et agression.

L'EPS comptabilise bcp d'accident.

Le Sgen demande le détail des accidents en LP notamment dans les ateliers.

### **Allègement de service pour raison de santé**

1 <sup>er</sup> degré		2 <sup>nd</sup> degré
02	15 ddes : 10 ok	313 ddes : 36 ok
60	23 ddes : 9 ok	
80	26 ddes : 6 ok	

Cette année, on est passé de 8 à 10 ETP. Chiffre répartition à venir.

0.25 ETP pour le renouvellement donc c'est peu. Allègement permet un maintien ou un retour dans le métier. Il ne peut être octroyer que pour 1 ou 2 années.

Le Sgen demande un bilan des demandes de retraites progressives.

- **Bilan VSST**

5 retours modifications pdt le F3SCT

Les services RH vont faire une note vers les personnels pour expliquer les possibilités de faire ce type de signalement.

### **Programme de Postvention/ programme Papageno** (en cas de suicide Elèves ou Adultes)

Programme national porté par le ministère de la santé et les ARS. Le Recteur veut un plan de Postvention dans les 3 départements. Plan de Postvention prend en charge l'impact sur l'institution mais aussi sur les personnes. Objectifs éviter la contagion. Programme en lien avec les cellules d'écoute et de soutien. Ce programme existe aussi pour les élèves.

Le rectorat réfléchit sur un protocole en cas de risque suicidaire d'après Mr Haye.

Mme Digeon rappel un replay d'un webinaire sur la santé mentale dans l'intranet : <https://intranet.ac-amiens.fr/4000-sante-mentale.html>

<https://intranet.ac-amiens.fr/4013-seminaire-en-ligne-sensibilisation-a-la-sante-mentale.html>

## Télétravail

Modification de la charte académique qui fait suite à l'accord cadre de juin 2023. Modifications vues lors des CSAA.  
Pas de remarque sur le sujet car largement traité en CSAA.

## GT enquête satisfaction au travail

ATELIER 2 : Organisation des temps collectifs (ex : réunions d'équipe...)		
Identification des idées / besoins	Comment améliorer l'idée et/ou la mettre en œuvre	Public(s) concerné(s)
Supprimer les réunions imposées et inutiles (Que le public se sente concerné par le sujet)	Laisser la liberté de gérer les 48 heures (108-60 APC) aux équipes avec un compte-rendu	1 <sup>er</sup> degré
Temps de concertation et d'échanges se tenant sur le temps de travail (réunions inter métiers par exemple), que les temps soient institutionnalisés (réservé/balisé des heures)	Planification locale, annuelle (établir un calendrier prévisionnel et s'y tenir) avec un ordre du jour + un compte-rendu, relevé de décisions ou PV PE/ATSEM PE/AESH/Direction d'école Equipe péda/PP au lycée AESH/PP Réunions de bassin (moins descendantes, davantage d'échanges entre pairs) Equipes pour partager/transmettre l'information (Obj. : communiquer sans oublier personne, ne pas mettre à l'écart - AESH) Pouvoir d'action locale = CONSIGNE ACADEMIQUE	Tous Attention particulière portée aux AESH Donner une place aux AESH (statut)  1 <sup>er</sup> degré : envisageable avec le retour du dispositif PDMQDC (+ de maîtres que de classes)
Apprendre à travailler ensemble, à animer une réunion	Régulation/Répartition de la parole Gestion du temps Faire avancer Rendre compte Rendre visible et effective les avancées en mettant en place des actions concrètes	
Repenser les temps de réunion dans les EPLE (conseils de classe notamment)	Alléger ou répartir différemment les temps de conseil de classe (plus de groupe classe avec les spécialités au lycée)	Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré
Formations sur le temps de travail	Offres adaptées aux besoins, avec des formateurs formés S'interroger sur les modalités d'animation (présence, visio, hybride) et d'organisation (lieu) Animation pédagogique : 9h institutionnelles et 9h d'auto-formation en équipe (animation à renforcer)	Tous Attention particulière portée aux AESH  1 <sup>er</sup> degré

ATELIER 1 : Outils / espaces de travail et de pause		
Identification des idées / besoins	Comment améliorer l'idée et/ou la mettre en œuvre	Public(s) concerné(s)
Outil local pour identifier les priorités collectives en terme de conditions matérielles de travail	Création d'un outil académique pour faire le point sur l'état du bâti et des outils et matérielles utilisés  Suivi des logiciels  Plan de maintenance du matériel	Tout public concerné Outil à destination des personnels d'encadrement
Déterminer les procédures de remontées et traitement des problèmes matériels	Objectif : mettre en adéquation les besoins des usagers et les plans de financement des collectivités	Tout public concerné Procédures à définir avec les collectivités et les personnels d'encadrement
Ergonomie des lieux et postes de travail	Mettre à disposition de documentations sur l'aménagement des postes de travail  Renforcer le rôle du référent bâti scolaire comme facilitateur entre l'éducation nationale et les collectivités propriétaires	Tout public concerné
Besoin d'espace de pause sur le lieu de travail : Identifier les temps de pause et rappel de la réglementation quant à la pause méridienne	Se concerter entre les différents lieux d'affectation pour respecter le temps de pause méridienne	Personnels affectés sur différents lieux
Etre équipés de téléphones portables professionnels	En l'absence de téléphone portable professionnel, borner les appels à la situation de crise → définir ce qu'est précisément une situation de crise	Direction d'école Direction d'EPL

ATELIER 3 : Soutien et accompagnement / qualité des réponses apportées par ma hiérarchie directe et par les services rectoraux et/ou départementaux		
Identification des idées / besoins	Comment améliorer l'idée et/ou la mettre en œuvre	Public(s) concerné(s)
Besoin d'accompagnement et de tutorat de l'entrée du métier à la fin de carrière	Devantage de décharge pour le remplacement par des personnels compétentes, formés et diplômés Formation initiale et continue par des tuteurs experts	1 <sup>er</sup> degré 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés + AESH
Besoin de formation efficiente choisie qui corresponde à un besoin de l'agent	Formations organisées sur le temps de travail, en présentiel, avec des supports fournis et réutilisables concrètement Identifier les thématiques souhaitées par les personnels (sortir des formations descendantes)	Tout public
Besoin de connaissance des services DRH, hiérarchiques et médico-sociaux	Relations plus humaines, explicites et transparentes : réhumaniser (ex : une convocation doit être motivée et expliquée) Faire savoir qu'une convocation peut être à l'initiative de l'agent Mieux connaître les procédures	Tout public
Besoin de ressources en cas de problème	Conseillers RH de proximité, assistants du service social pour les personnels non connus des agents	Tout public
Déployer des dispositifs existants qui fonctionnent pour tous (dispositif OPERA, postes adaptés, allègement de service)	Postes adaptés Allègement de service → Participe au maintien dans l'emploi	
Besoin d'écoute non hiérarchique Besoin de conseil d'expertise	Aménagement de la carrière Rupture conventionnelle Cumul d'activités Temps partiel (possible pour tous) Fin de carrière Détachement/mobilité	Enseignants PERDIR AESH Professeurs des écoles (frein = remplacement)
Avoir une réponse dans un délai raisonnable dès qu'il y a une question	Service public + Charte Marianne	Tout public
Nombreux outils inconnus ou peu mobilisés (ex : accueil des contractuels, fiche de signalement des personnels en difficulté)	Rendre les outils accessibles à tous (communication) S'appuyer sur ce qui existe pour traiter les problèmes	Tout public
Accompagner la fin de carrière	Information : réunions collectives / avoir un référent humain CPA : ajouter un accompagnement humain Volume de temps partiel alloués/réservés	
Fournir un affichage synthèse à l'ensemble des lieux de travail	Poster Friedt ?	
À améliorer : protection fonctionnelle / accident du travail / mobilité interne externe (PE) / trop perçu Attractivité de l'académie ?		

## Questions diverses

Qu'en est-il du compte rendu de la visite de la cité scolaire de Flixecourt ? Pas de rapport rédigé à ce jour. Les OS du F3sctd80 vont faire le retour à l'établissement avec l'autorisation du RH.

**Situation R. Roland : FNEC-FP FO** veut savoir si le rectorat gère. Réponse du RH. Pb relationnel entre agents. Ils ont connaissances des tensions interpersonnels. Difficultés qui ont tendance à durer dans le temps. N'affecte pas tous le monde dans l'établissement. Difficultés accentuées par le décès d'un enseignant. La situation est compliquée. Le RH est en lien avec le chef d'établissement. Idée serait de voir pour des actions de médiation, régulation des tensions. Mais ce va prendre du temps car contexte complexe avec un fort ancrage de certains PLP.