

Séance du 19 octobre 2023

Procès-verbal

## Présents :

### Membres représentants de l'administration :

- Monsieur Jean-Jacques VIAL, secrétaire général d'académie
- Madame Nathalie DEPARDIEU, directrice des ressources humaines
- Madame Marie-Christine DUPORT, secrétaire générale adjointe en charge des moyens
- Monsieur Cédric MONLUN, SG DSDEN 86

### Membres représentants des personnels titulaires :

- Madame Géraldine LASNES (UNSA éducation)
- Monsieur Bruno LAJUGIE (UNSA éducation)
- Monsieur Dominique CHASSAGNE (UNSA éducation)
- Monsieur Guillaume DURAND (UNSA éducation)
- Madame Agnès PIERRE (UNSA éducation)
- Madame Cécilia CHARBONNEAU (UNSA éducation)
- Madame Amandine DUVAL (FSU/CGT)

### Membres représentants des personnels suppléants :

- Madame Jacqueline NICOLAS (UNSA éducation)

### Membres experts :

- Madame Nadine BOISARD, chef de la DIPEAR
- Monsieur Jean-Charles LINIER, chef de la DPE
- Monsieur Nicolas BENOIT, conseiller de prévention académique
- Madame Isabelle ETCHETO, psychologue du travail
- Monsieur Christophe RAVET, CT AS
- Madame Mathilde ARLOT, infirmière de prévention
- Madame Sabrina ALLEGRE, CT infirmière
- Madame Sylvie PFEIFFER, inspectrice SST
- Madame Katia MERCERON, adjointe au chef de division DSI
- Madame Natacha VIAL, secrétaire de séance

## Ordre du jour :

- 1.Approbation du PV d'avril 2023
- 2.Organisation des services
- 3.Présentation du protocole d'élaboration du PAP des services académiques
- 4.Retour de l'administration sur le BGES (Bilan des économies d'énergie)
- 5.Bilan sur les visites d'inspection des CIO
- 6.Questions diverses

Madame la directrice des ressources humaines en attendant l'arrivée de monsieur le secrétaire général ouvre la séance et vérifie le quorum.

Il n'y a pas de déclaration préalable.

### 1.Approbation du PV d'avril 2023 :

Le pv est approuvé à l'unanimité.

En attendant l'arrivée de monsieur le secrétaire général, madame la directrice des ressources humaines propose aux membres de modifier l'ordre de présentation des points à l'ordre du jour.

### 3.Présentation du protocole d'élaboration du PAP des SA :

Monsieur le conseiller de prévention académique précise que les membres seront conviés à un groupe de travail pour élaborer ce premier PAP des services académiques.

La version présentée a été faite en lien avec celui du F3SCT académique.

La proposition faite aujourd'hui reste modulable. Elle tient compte des recensements faits dans les services pour connaître les origines des risques. Lorsque le contenu sera validé, il y aura probablement des modifications qui seront apportées par le ministère en fin d'année sur le squelette. Le PAP sera pluriannuel plutôt que sur l'année scolaire car le ministère demande des modifications en fin d'année scolaire et cela permettra donc de prolonger et pérenniser nos actions.

Madame la directrice des ressources humaines précise que ce nouveau PAP doit être représentatif de cette nouvelle instance. Il faut un regard particulier avec des spécificités qui doivent coller aux services académiques déconcentrés. L'origine et la hiérarchisation des actions seront spécifiques aux services déconcentrés pour être opérationnels. Madame la directrice des ressources humaines demande aux membres des représentants s'ils ont des observations.

Elle précise que l'ensemble des acteurs de prévention ont été sollicités pour travailler sur le PAP académique pour couvrir l'ensemble des périmètres concernés, avec des mesures d'accompagnement et des pistes de travail concrètes, idéalement préventives et parfois correctives. L'ensemble a été déposé sur l'intranet avec une partie bilan pour pouvoir assurer le suivi des actions proposées. Après la présentation



en GT, le PAP SA sera présenté en F3SCT SA pour validation. Pour le moment monsieur le conseiller de prévention académique assume le rôle d'élaboration de ce PAP SA puisqu'il y a un vide juridique s'agissant d'un possible conseiller de prévention des services académiques dans le cadre de la mise en place d'un F3SCT spécifique, le ministère en a connaissance, la période est transitoire.

Madame L'inspectrice santé et sécurité au travail précise qu'auparavant les conseillers de prévention départementaux appartenaient aux CHSCT, aujourd'hui ils ne seront plus rattachés aux services et la remontée des registres se faisaient par leurs intermédiaires.

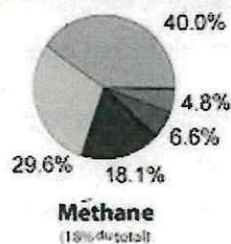
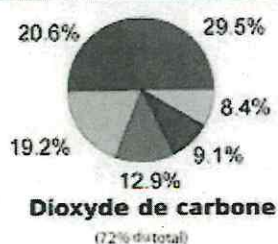
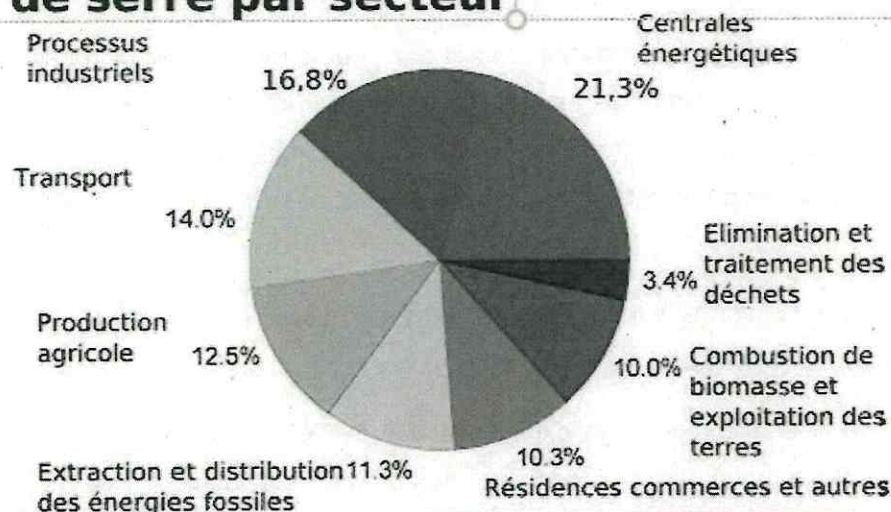
Madame la directrice des ressources humaines répond que ce sujet sera ré abordé pour les services déconcentrés néanmoins le PAP SA est un document de travail partagé avec les organisations syndicales. Il sera enrichi et évoluera.

#### 4. Retour de l'administration sur le BGES (Bilan des gaz à effet de serre) :

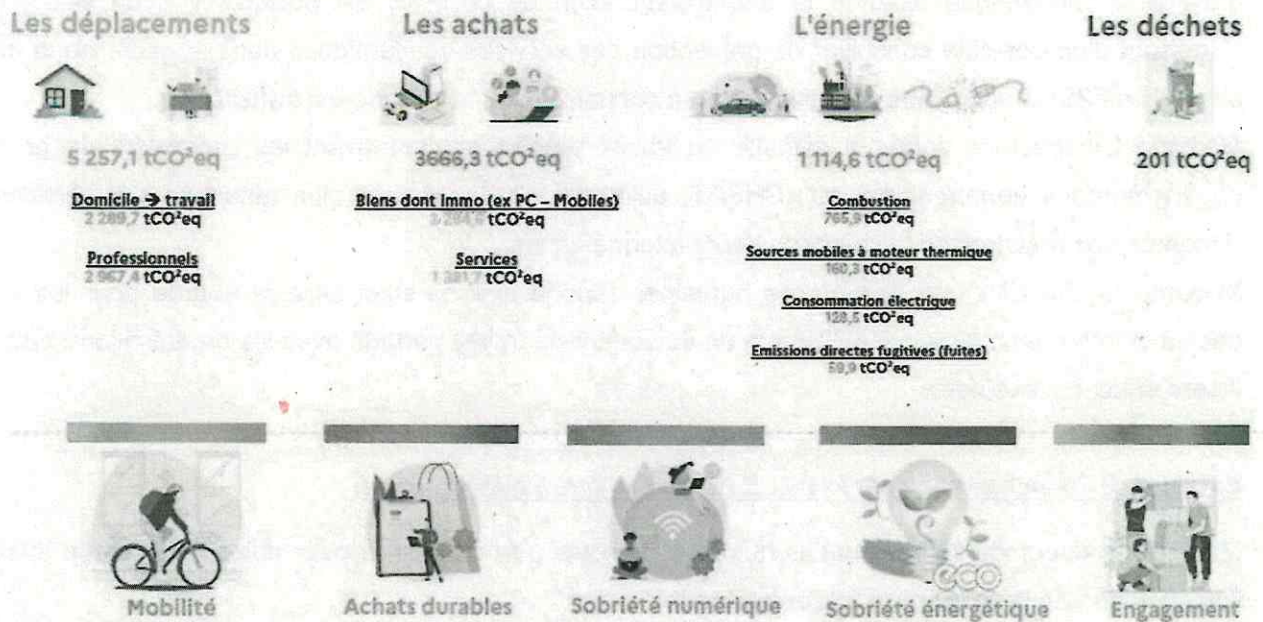
Madame la directrice de ressources humaines précise que ce bilan a pour objectif de rendre compte de l'amélioration de la consommation énergétique.

Madame la secrétaire générale adjointe en charge des moyens présente les données et explique que depuis 2022 on constate une baisse de la consommation de gaz et d'électricité et cela est dû à différentes actions mises en place. (Changement des lampes, baisse du chauffage...), les services ont suivi et cela a permis de diminuer le budget de façon mesurable. Un bilan des gaz à effet de serre a été mis en place par la région (BGES). Des données ont été transmises lors des semaines du développement durable grâce à des conférences.

## Emissions annuelles de gaz à effet de serre par secteur







La publication des données sera mise en ligne fin 2023.

Madame la directrice des ressources humaines trouve qu'il est intéressant de partager ce type de document, la démarche permet une prise de conscience partagée. Des réflexions sont en cours pour moderniser nos activités professionnelles ; partager et sensibiliser permet de générer une dynamique. La DSI donne des astuces aux utilisateurs pour limiter la consommation.

Les représentants de l'UNSA éducation souhaitent savoir si les chiffres par académie sont connus.

Madame la secrétaire générale en charge des moyens répond que pour le moment les chiffres ne sont que régionaux. L'académie de Bordeaux est très étendue il y a un effet de ruralité puisque les déplacements sont le pôle le plus énergivore. Monsieur le secrétaire général de la Vienne donne l'exemple de la SDJES qui utilise des voitures électriques néanmoins l'autonomie ne permet pas de faire l'aller et retour sur le département.

Les représentants de l'UNSA éducation trouvent intéressant d'avoir accès à ces données concernant la sobriété énergétique et le travail mis en place par la DSI.

Madame l'adjoint au chef de la DSI complète en expliquant qu'il existe des équivalents carbonés pour chaque manipulation informatique (envoi d'une pièce jointe, nombre de destinataire ...) et que les chiffres sont étonnants. Le chat est un bon moyen de communiquer par des messages courts par rapport aux mails et les personnels peuvent aussi se déplacer davantage entre services pour limiter les mails.

Madame la directrice des ressources humaines ajoute que dans le cadre des ateliers QVT, une charte sur la bonne utilisation des mails est en cours d'élaboration ; cela permettra grâce aux préconisations d'en rationaliser l'usage et de diminuer la consommation de mails. Madame l'adjointe au chef de la DSI ajoute que le service met également en place des mesures comme par exemple le recyclage des ordinateurs.



Madame la directrice des ressources humaines rajoute que l'ensemble des cadres seront sensibilisés à la dimension de la transition écologique c'est un vœu du ministère.

#### 5. Bilan sur les visites d'inspection des CIO :

Mme Pfeiffer, ISST, présente un bilan des visites d'inspection qu'elle a réalisées au cours de l'année 2022-2023 dans les CIO (centres d'information et d'orientation) de l'académie. En préambule, elle indique que le choix de ces services a été motivé d'une part par le fait que ces services n'avaient pas fait l'objet d'une inspection en santé et sécurité au travail au cours des 6 dernières années et d'autre part du fait d'observations portées par des personnels des CIO dans le registre de santé et sécurité au travail. Mme Pfeiffer explique qu'elle a choisi de visiter un CIO par département afin de disposer d'un petit échantillon représentatif des différentes configurations, notamment en termes de situation immobilière. Elle donne ensuite le détail des constats qu'elle a effectués sur différents points de contrôle (organisation générale de la santé et sécurité au travail, urgences et risque et menaces majeurs, dispositif de sécurité incendie, vérifications périodiques des installations techniques et des moyens de secours, risques sanitaires) et dresse une liste des principaux risques professionnels observés dans ces services. Enfin, l'ISST fait lecture des principales recommandations issues de ses constats et observations, au regard des obligations de l'employeur relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail :

- Identifier les agents de prévention chargés de tenir le RSST et de conseiller le chef de service en matière de prévention des risques dans les CIO ;
- Réaliser un DUERP et un plan d'actions de prévention dans chaque CIO en associant les personnels concernés à la démarche d'évaluation des risques ;
- Mettre en place / compléter les registres obligatoires ;
- Prévoir une organisation humaine et matérielle des secours en cas d'accident ou de malaise ;
- Prévoir une procédure et la réalisation d'exercices en cas de risque majeur, d'attentat ou d'intrusion à l'instar de ce qui est pratiqué dans les établissements scolaires dans le cadre des PPMS
- Compléter le dispositif de sécurité en cas d'incendie (consignes, formation du personnel, réalisation des exercices)

#### 2. Organisation des services :

##### **-Recrutements :**

L'amélioration du service rendu anime les réflexions sur ce sujet.

Les postes de chargé de mission RH ont été pourvus sur des fonctions récentes dans l'organisation, les missions sont de re questionner les différents process et de les moderniser, c'est un appui pour les différents services de gestion.

Cela rentre dans le cadre des 7 emplois de catégorie A pourvus au rectorat dont 3 en RH.

Le premier poste est un chargé de recrutement, qui améliorera le process de recrutement des non titulaires pour permettre à l'administration de s'emparer de la fonction de recrutement comme n'importe quel employeur. Sachant que c'est un terrain concurrentiel, il faut renforcer l'appui aux services de gestions en



charge du recrutement, proposer des nouvelles modalités d'entretien avec des nouveaux outils, il faut innover. Il dépendra de la directrice des ressources humaines, il fera l'interface entre les services de gestion RH académique et départementaux et les chefs d'établissement.

Le deuxième poste est un chargé de mission mobilité, qui accompagnera les personnels notamment sur leur connaissance des parcours professionnels. Il permettra d'être en appui aux 2 CMC et aux conseillers RH de proximité qui apporteront un premier niveau de réponse. Madame la directrice des ressources humaines rajoute qu'il est important d'éclairer l'ensemble des personnels, les leviers de mobilité ne sont pas suffisamment connus.

L'objectif est de produire des ressources et d'identifier les leviers pour un meilleur accompagnement individuel. Il aura notamment en charge l'appui à la mission académique de l'encadrement (MAE) et permettra de suivre ce vivier et l'accompagnement à la mobilité à l'international, le détachement...

Le dernier poste de chargé de mission SIRH, permettra d'optimiser l'accompagnement des services RH notamment sur le changement induit par l'évolution du SIRH, il fera l'interface avec le ministère, il aura un rôle d'appui, de conseil, d'alerte. C'est une mission transverse qui permettra la modernisation et l'évolution professionnelle des personnels RH.

Les trois chargés de mission proposeront un plan d'action.

Monsieur le secrétaire général complète en expliquant qu'il y a des enjeux liés par exemple à la CDIisation des AESH et AED. Il faut un appui méthodologique au recrutement. L'administration doit apporter de la qualité lorsque le recrutement se fait dans la durée.

#### **-Point d'étape DSDEN 17 : Sur le 1<sup>er</sup> degré**

Les remplacements suite aux arrêts maladie ont été effectués.

Les 4 SG DSDEN sont en train de travailler car les process restent à définir ou à finaliser ; il y a un besoin d'ajustement.

Monsieur le secrétaire général du département de la Vienne explique que le mode opératoire concernant les arrêts maladie, les accidents du travail, les CLD et les CLM et les mi-temps thérapeutiques se met en place, les gestions et les saisies resteraient dans chaque DSDEN pour garder la proximité, la connaissance des dossiers étant meilleure. Un test est actuellement en cours concernant le parapheur électronique. 1200 courriers ont déjà été signés par monsieur le DASEN de la Vienne sous ce format. Si le test est concluant dans les circonscriptions, il sera généralisé. Madame la directrice des ressources humaines complète rappelant qu'il faut former les gestionnaire RH et qu'au-delà de la prise en charge de la paie qui n'est que le résultat, il faut gérer les situations RH.

#### **-DRCT :**

Vacance du poste de chef de division au 1<sup>er</sup> novembre, une réflexion est en cours sur la suite à donner. L'administration est en train de réfléchir à une organisation plus performante avant de procéder à un nouveau recrutement. Il faut améliorer la dimension facturation c'est le seul service RH qui fait ce type de tâche. Concernant la politique du handicap il n'y a pas de plan académique il faut mettre en place un plan



d'action, une stratégie et évaluer. Le bilan et l'évaluation d'activité de cette division seront faits avant les travaux de la nouvelle organisation. La fiche de poste ne peut pas être publiée pour le moment. On est sur une période transitoire.

Les représentants de l'UNSA éducation notent qu'il y a peu de postes en recrutement pour les personnes atteintes de handicap. Néanmoins c'est une bonne chose qu'un plan soit mis en place. Madame la directrice des ressources humaines précise que les crédits sont limités et qu'il va falloir prioriser. Les représentants de l'UNSA éducation pensent qu'il faut que les personnes atteintes de handicap s'insèrent dans le service public. Madame la directrice des ressources humaines répond que l'on est à 4,55%, il y a une progression, la mise en place du recrutement BOE est lisible et conforme au dispositif.

#### 6. Questions diverses :

##### **-Plan de sécurisation de la DSDEN du 79 suite à la chute d'un arbre.**

Monsieur le secrétaire général répond que la vérification sera faite avec les services de la logistique, la DIBAG et la DSDEN. Cela incombe à l'administration.

##### **-Service de restauration CROUS :**

La tarification a augmenté et les quantités ont diminué.

Monsieur le secrétaire général répond que ces mesures ont été votées au conseil d'administration du CROUS et que l'administration n'était pas au courant et on ne peut pas intervenir. Le sujet a déjà été évoqué avec le CROUS et le coût impacte la fréquentation. Le Rectorat va se mettre en contact avec eux, la situation ne peut pas rester en l'état. D'autres agents de l'état sont également concernés.

##### **-Evolution du règlement intérieur des services déconcentrés :**

Certains points du RI seront amenés à évoluer mais tout ne peut pas être fait en même temps dans la précipitation. A ce stade, l'administration est dans l'analyse (temps de travail, articulation télétravail...) il n'y a pas d'objectifs particuliers, il faut des éléments factuels et stabilisés.

##### **-Signalement RSST AESH DSDEN :**

Les représentants de l'UNSA éducation signalent que l'avis est confidentiel et qu'il ne faut pas tout réouvrir.

##### **-Visite à la DIPEAR :**

Tous les représentants des personnels souhaitent déposer un avis pour une visite à la DIPEAR. Il y a dans cette division 6 arrêts maladie, il y a un dysfonctionnement.

Monsieur le secrétaire général répond que le ministère (DGRH, DAAF, SEMSIRH et un psychologue du travail) va passer dans le service le 16 novembre. Cette rencontre entre les personnels de la division et les équipes du ministère permettra de faire un diagnostic. Le processus d'accompagnement est en cours.

Mais le principe d'une visite est validé. D'autres académies ont eu les mêmes difficultés que Poitiers et le regard du ministère permettra de faire évoluer la situation. La visite doit être préparée et il serait judicieux

d'attendre le retour des titulaires pour la visite. La date dépendra de la configuration car pour le moment il y a 6 contractuels en appui et des titulaires absents.

Les représentants de l'UNSA éducation souhaitent lire un témoignage.

Monsieur le secrétaire général ne souhaite pas faire de commentaire sur ce témoignage.

Le travail porte sur l'organisation, la visite étant validée, il faut déterminer la date du groupe de travail ; ainsi que l'objet et la composition du groupe.

-Objet : conditions de travail au sein de la DIPEAR

-Composition : Monsieur Lajugie, Chassagne et Durand pour l'UNSA éducation, 2 membres de la FSU-CGT et 1 du SGEN-CFDT

Monsieur le secrétaire général procède au vote.

Les représentants des syndicats votent pour à l'unanimité.

Le groupe de travail se déroulera au mois de décembre, la programmation se fera à ce moment-là.


**-Fiche RSST DEC 4 :**

Manipulation de charge non en lien avec le travail initialement attendu.

Monsieur le secrétaire général répond que des éléments de réponses seront apportés. Il y a ponctuellement des manipulations, l'administration fait appel à des vacataires à certaines périodes, cela a été instruit avec la logistique.

Monsieur le président clôt la séance à 17h15.

Monsieur le secrétaire du F3SCT SA



Madame la secrétaire adjointe du F3SCT SA

Monsieur le président du F3SCT SA :

