

## F3SCT-SA du 20 mai 2025

La 3ème instance F3SCT des services académiques 2024/2025 s'est tenue le 20 mai 2025 au Rectorat en présence de monsieur Vial, monsieur Grevoul, madame Duport, madame Etcheto, madame Pfeiffer, monsieur Benoit, madame Arlot, madame Auzannet, madame Maracco, **3 représentantes du SNASUB-FSU ( Lise Guillemot ,Amandine Duval et Julie Carpentier)** 6 représentants de l'AI-UNSA, 1 représentante du SGEN-CFDT.

L'ordre du jour était le suivant :

- QVCT, point sur la réorganisation des espaces bureaux et salle de convivialité
- QVCT, point d'étape des travaux conduits avec les services déconcentrés
- Point RH sur les services déconcentrés
- Point sur la démarche d'évaluation des risques professionnels dans les CIO et les travaux sur l'ergonomie des postes
- Point d'étape sur la formation des personnels du rectorat à l'évacuation et projections de formations des personnels des autres services déconcentrés.

Approbation du précédent PV de la F3SCT du 20 janvier 2025 à l'unanimité

### **Point sur la réorganisation des espaces bureaux et salle de convivialité :**

L'administration a présenté l'évolution du projet de réorganisation des espaces bureaux et rappelle qu'il s'inscrit dans la nouvelle doctrine de l'Etat (circulaire du 8 février 2023) qui acte l'abandon de la notion de « poste de travail » au profit de celle de « position de travail ».

Une nouvelle logique d'occupation des espaces est prévue : des espaces ouverts et fermés censés être adaptés à la concentration, à la collaboration et à la rencontre, avec une attention particulière portée à l'acoustique et au confort.

La DSI et la circonscription de la Vienne sont les premiers services à s'employer à la démarche. L'administration précise que les agents ont fait des retours sur leur satisfaction concernant cette nouvelle organisation. Les services de la DIBAG, du SAIIO et de la DRAERIC travaillent actuellement avec le service immobilier pour entamer les démarches.

L'administration explique que la priorité sera portée sur l'acoustique, l'isolation, l'étanchéité et les peintures. Vos représentantes ont demandé des précisions concrètes sur la façon dont cette priorité sera appliquée, mais le projet n'est pas encore assez abouti pour que l'administration puisse y répondre.

Face à la mise en place d'un tel projet, l'inquiétude des personnels sur la disponibilité des espaces de travail a été soulevée. L'administration ne s'engage pas à dire que chaque agent aura un bureau fixe mais concède que certaines missions ne permettent pas la mobilité ou le télétravail et qu'il n'est pas imaginable que les agents se sentent déplacés de force. Mme Etcheto, psychologue du travail précise que l'attribution des bureaux s'appuiera sur la nature des missions des agents, tout en respectant le territoire des équipes.

Aucun calendrier de mise en œuvre n'a été communiqué pour les autres services.

### **QVCT, point d'étape des travaux conduits avec les services déconcentrés :**

Le projet QVCT, initié depuis 4 ans par madame Etcheto dans les services du rectorat, s'est concrétisé en novembre dernier avec l'identification d'un ou plusieurs référents QVCT par division et la mise en place d'ateliers mensuels. La psychologue du travail explique que la démarche consiste à changer les mentalités, à préparer la chaîne managériale afin que la QVCT devienne un outil de pilotage pour les chefs de division, un moyen de dialogue avec les équipes et un mode de reconnaissance. Durant les ateliers, les référents sont amenés à réfléchir et sont formés sur des thématiques variées (règles d'une réunion efficaces, importance des rythmes managériaux dans les équipes, prévention des TMS, ergonomie des postes de travail ...). Ils ont ensuite pour mission de réutiliser ces outils au sein de leur service, entre chaque atelier. Les référents sont alors libres de choisir la manière dont ils veulent diffuser les outils/informations/nouvelles pratiques ... Exemple d'un projet mis en place dans un service : partage de 30 minutes entre collègues sur des compétences métiers.

**Les représentantes du SNASUB-FSU** font remarquer que certains personnels ne sont pas associés dans cette démarche QVCT, du fait qu'ils ne soient pas rattachés à une division ou qu'ils soient isolés géographiquement, comme les secrétaires de circonscription, par exemple. Elles proposent la création d'un réseau pour initier une démarche similaire.

#### **Point RH sur les services déconcentrés :**

Le sujet du turn-over du personnel de la DIPEAR depuis ces 2 dernières années a été soulevé, posant la question de la fidélisation des agents sur leur poste. L'administration a répondu en se basant sur les chiffres de la rentrée scolaire et en listant les services les plus marqués par les mouvements de personnels :

1. **DSI** : 17 sortants (6 titulaires, 4 contractuels, 7 postes non pourvus) // 17 entrées (7 titulaires, 10 contractuels)
2. **DSDEN 17** : 11 sortants (5 titulaires, 6 postes non pourvus) // 11 entrants (4 titulaires, 7 contractuels)
3. **DSDEN 16** : 8 sortants (4 titulaires, 4 non pourvus // 8 entrants (1 titulaire, 7 contractuels)
4. **DIPEAR** : 8 sortants (3 titulaires, 5 non pourvus) // 8 entrants (3 titulaires, 5 contractuels)

L'administration a souligné l'équilibre des entrées et des sorties. Elle explique que des choses sont en cours de formalisation au sein du service de la DIPEAR, que l'équilibre globale de la division est fragile mais qu'il n'y a rien d'alarmant ... sauf qu'elle occulte le fait que les 3 titulaires sortants de la DIPEAR, appartenaient au même bureau, impliquant la perte importante de compétences techniques, notamment sur Renoi-RH. L'administration s'est alors défendue en expliquant qu'il existe une durée minimale attendue sur un poste mais que pour autant, l'administration ne peut retenir un agent souhaitant muter.

**Vos représentantes SNASUB FSU** ont alors demandé des précisions sur les raisons évoquées par les agents qui ont souhaité quitter leurs postes, afin de savoir si l'administration en avait connaissance et si ces raisons reflétaient des difficultés particulières dans les services. En effet, le taux de rotation fait partie des indicateurs à prendre en compte pour l'évaluation des [risques psycho-sociaux](#). L'administration a répondu que les agents ont eu envie de faire évoluer leurs carrières, ce qui est normal dans la vie d'un service.

**L'ensemble des représentants du personnel déplore le positionnement de l'administration sur cette question. En effet, la question qui se pose n'est pas de retenir les agents de force mais de leur donner envie de rester ! La logique comptable occulte une nouvelle fois la question de la gestion des personnels. Dialogues de sourd entre l'administration et les représentants syndicaux !**

Dans un contexte où nos environnements de travail sont de plus en plus complexes, où nous recevons de plus en plus de témoignages de situations de souffrance au travail dans les services académiques, des retours sur une ambiance de travail qui devient de plus en plus délétère dans certains services en raison des changements d'organisation successifs, d'une communication interne défailante, à quand une véritable reconnaissance professionnelle ?

Il est désormais de notoriété publique que le déficit de considération et de valorisation de nos métiers au sein de notre l'institution constitue le premier motif d'insatisfaction des personnels de l'éducation nationale ! Alors à quand une véritable gestion des ressources humaines qualitative et engagée dans la lutte contre les risques psy-sociaux en reconnaissant et valorisant enfin notre travail, notre technicité, notre engagement dans l'activité des services et du service public ; A quand une gestion des ressources humaines qui nous respectera, nous informera, nous remerciera, nous fera des retours constructifs et développera nos compétences ? A quand une institution qui alignera notre traitement salarial à celle des emplois équivalents dans d'autres fonctions publiques.

Le SNASUB est mobilisé sur ces questions et continuera à porter ses revendications :

- Un salaire (traitement) minimum dans la fonction publique fixé à 1 850 euros nets
- Une revalorisation générale immédiate de l'ensemble de la grille indiciaire par la distribution additionnelle de 70 points d'indice
- L'indexation des salaires et des pensions sur les prix et l'indexation des pensions sur les salaires
- La revalorisation des indemnités statutaires pour corriger toutes les inégalités, les aligner sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique avant de gagner leur intégration dans le traitement indiciaire ;
- Des créations de postes dans tous nos services publics et filières professionnelles, pour répondre à tous les besoins, pour améliorer les conditions de travail des personnels
- Un plan massif de requalification des emplois de C en B et de B en A pour toutes nos filières professionnelles

#### **Point sur la démarche d'évaluation des risques professionnels dans les CIO et les travaux sur l'ergonomie des postes :**

Monsieur Benoit, conseiller de prévention académique, a fait un point sur la démarche initiée au CIO de Niort depuis le mois de novembre 2024 (voir compte-rendu de la F3SCT du 20 janvier). En février, un webinaire a été coanimé avec madame Pfeiffer, inspectrice en Santé et Sécurité au Travail, où ont été présentées les anomalies récurrentes au CIO. Un plan d'action a été mis en place et un travail a été réalisé sur la protection des travailleurs isolés.

#### **Point d'étape sur la formation des personnels du rectorat à l'évacuation et projections de formations des personnels des autres services déconcentrés :**

Au Rectorat, 478 personnes ont été formées depuis septembre 2023. Le personnel de l'EAFC sera formé début d'année prochaine. Les services déconcentrés situés dans les locaux des cités administratives doivent se référer aux formations et règles d'évacuation des bâtiments dans lesquels ils se trouvent.

**Questions diverses :**

Les opérations de préparation du mouvement interne du Rectorat commenceront début juin.

*Cf compte rendu du rendez vous avec les services de la DIPEAR*

**Conseils lecture :**

Rapport du Sénat sur « **Les personnels administratifs : rouages essentiels mais méconnus de l'éducation nationale** » :

[https://www.senat.fr/fileadmin/Presse/Documents\\_pdf/20240523\\_Rapport\\_provisoire\\_Personnels\\_administratifs.pdf](https://www.senat.fr/fileadmin/Presse/Documents_pdf/20240523_Rapport_provisoire_Personnels_administratifs.pdf)

Rapport de la Cour des Comptes sur « **La fonction ressources humaines au ministère de l'éducation nationale** » :

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2024-10/20241025-La-fonction-RH-au-ministere-de-leducation-nationale.pdf>