



**SPASEEN-FO**

Académie de Nantes

2 place de la Gare de l'État – 44200 NANTES  
Tél : Laure Chebardy-Banse (49-72) : 06 23 38 22 50  
Tél : René Richard (44-53-85) : 06 23 73 56 40



E-Mail : [spaseenfo44@gmail.com](mailto:spaseenfo44@gmail.com) / Site : <https://spaseenfo.fr>

## **Formation Spécialisée du CSA des services académiques du 9 décembre 2025**

Une fois de plus, nous constatons un envoi tardif et incomplet des documents liés à l'ordre du jour, ce qui a fait l'objet d'un avis intersyndical à l'ouverture de ce CSA SA FS. Le PV de la dernière instance, qui s'est tenue le 10 juillet dernier, transmis au secrétaire de la formation 2 jours avant, n'a pas été signé pour cette raison.

La FNEC-FP-FO ne méconnaît pas le travail réalisé par les collègues des services RH mais, au contraire, s'interroge sur leur charge de travail. Ne serait-ce pas un nouvel exemple de sous-effectif et de la nécessité de recruter des postes en nombres suffisant ?

Un deuxième avis intersyndical demandait la visite de l'Inspecteur santé et sécurité des locaux de la circonscription du 1<sup>er</sup> degré à Allonnes, suite à l'envoi d'une fiche RSST.

Pour rappel, le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) est destiné à signaler toutes les observations et/ou suggestions relatives à des dysfonctionnements et vise à l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Le RSST dématérialisé est disponible sous ETNA / portail ARENA / Enquêtes et signalements / RSST SA. N'hésitez pas à vous en saisir et à contacter vos représentants FO dès que vous avez rempli une fiche !

**Point 2. Programme annuel de prévention.** Il s'articule de la manière suivante :

Axe 1 : Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels :

- Lutte contre les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes au travail
- Risques bâtimentaires
- Risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS)
- Thème du télétravail
- Prévention des conduites addictives dans le cadre professionnel.

Axe 2 : Renforce l'accompagnement des personnels :

- Renforcement de l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé mentale et physique
- Intégration des nouveaux arrivants.

A noter que Monsieur le Secrétaire général de l'Académie nous a indiqué une « sous déclaration » des handicaps en lien avec les TMS et qu'il ne fallait pas hésiter à demander une RQTH ! L'intégralité du fonds national pour les personnels en situation de handicap (FIPHFP) doit être utilisée.

« Un actif sur deux sera touché par le handicap dans sa vie active ! » Il a également précisé que nous allons tous vieillir en poste... **Pour FO, c'est non ! Nous revendiquons toujours le départ en retraite à 60 ans.**

FO a confirmé l'auto-censure de nombreuses personnes en situation (reconnue ou non) de handicap et la nécessité d'une formation la plus large possible à la prévention des TMS ! FO a regretté qu'il faille obtenir une RQTH pour obtenir du mobilier ergonomique (et à la condition que ce dernier compense les difficultés de santé de l'agent) !

A noter que les conseillers et assistants de prévention peuvent se déplacer sur demande des chefs de service pour accompagner les collègues et optimiser l'environnement de travail.

Concernant la prévention des conduites addictives, FO demande la diffusion d'un protocole permettant d'identifier les personnes ressources et d'informer sur la conduite à tenir. A noter que l'administration a confirmé que l'on ne peut pas obliger un collègue à se soigner.

### **Point 3 – DUERP**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels du Rectorat est en cours de réactualisation. Il y a 1 DUERP dans chaque DSDEN. Il permet d'identifier les risques professionnels et de mettre en place un plan d'action (papripact). Un référent par service a été nommé. Une première réunion a eu lieu le 25/11/25. Un état des lieux est établi par unité de service avant la rédaction d'un document unique.

### **Point 4 – Présentation du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un courriel a été adressé le 27/11/25 par la DRH. Le baromètre est une enquête sur la perception de chacun sur les questions de harcèlement, moral ou sexuel, discrimination, agissements sexistes et actes de violence. FO a suggéré de mettre en ligne des ressources d'information et de formation.

Ce plan d'action a été mise en ligne sur ETNA : <https://www.ac-nantes.fr/feuille-de-route-des-ressources-humaines-122050>.

FO a été la seule organisation syndicale à souligner que ce plan, sans en remettre en cause l'utilité, ne sera qu'un ensemble de préconisations vaines si la question des moyens n'y est pas associée. Par exemple, l'action 11 « encourager des organisations de travail qui favorisent l'équilibre vie professionnelle et personnelle » commence par cesser de refuser les temps partiels sur autorisation ! Concernant l'axe 6 « agir pour la santé des femmes au travail » suppose par exemple d'envisager la mise en place d'un congé menstruel, plusieurs fois demandée par l'ensemble des organisations syndicales dans les FS précédentes et toujours rejetée par l'administration ! Et nous pourrions continuer la liste !

### **Point 5 – Aménagement du temps de travail**

Rappel des principales dispositions concernant les différents temps partiels et les aménagements de postes (en annexe).

A noter que pour les temps partiels thérapeutiques, la première période d'un à trois mois est accordée sur prescription du médecin traitant. Chaque agent dispose d'une enveloppe de 12 mois, qui est recreditée après 12 mois d'activité à temps plein.

FO a dénoncé la problématique des refus des temps partiels sur autorisation et des temps partiels thérapeutiques non compensés.

Il faut savoir que certains supérieurs hiérarchiques ne transmettent pas systématiquement de demande de compensation auprès des services RH. Les collègues bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique ne doivent pas hésiter à leur poser la question et à nous contacter en cas de problème !

### **Point 6 – Calendrier des visites**

La FS visitera le CIO de Rezé le 3 février 2026 (thème déménagement et risques psycho-sociaux) et la DSDEN 49 (service J&S) le 24 mars ou le 02 avril 2026 (thème du bâti et de la qualité de vie au travail).

FO regrette qu'aucune discussion sur le calendrier n'ait été possible et que la visite du SAGEPP 85, pourtant votée elle-aussi en juillet, ne puisse pas avoir lieu avant la fin de l'année scolaire. FO avait en effet demandé un report de la visite du CIO de Rezé après son déménagement.

Pour rappel, la mobilisation des collègues du CIO de Rezé et le travail syndical constant ont permis d'infléchir la position du Rectorat concernant sa nouvelle implantation. Cette dernière était initialement prévue, sans aucune concertation, dans l'immeuble Cabestan quartier Malakoff à Nantes, peu accessible, hors du bassin de formation et posait de multiples problèmes. La mairie de Rezé, qui a fait preuve d'une écoute attentive et d'une grande compréhension, a proposé un relogement pérenne sur la commune. Le ministère a validé cette solution le 17 novembre et le déménagement est prévu en avril 2026.

C'est pourquoi FO a demandé à décaler la visite du CIO après son déménagement. Face au refus de l'administration, l'ensemble des OS, après interruption de séance, a demandé l'ajout d'une clause de revoyure.

#### **Point 7 – Modalité de fonctionnement du suivi et du traitement des fiches RSST**

Création d'un groupe de contact avec une permanence de dialogue en vue d'analyser les fiches RSST, d'identifier les problématiques et les actions de prévention. Ce groupe sera composé d'une personne par organisation syndicale.

FO a remercié M. le Secrétaire général d'Académie d'avoir bien voulu prendre en compte la diversité issue des élections professionnelles en incluant finalement les trois organisations syndicales représentatives ! Pour rappel, il s'agissait d'une demande récurrente de ces dernières d'être associées au traitement des fiches RSST.

#### **Point 8 – Activité de la cellule VDHA (violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes et sexuels) en services académiques**

63 signalements, 5 ne relevaient pas du champ d'intervention de la cellule. Le délai moyen pour recontacter une personne et lui proposer un entretien est de 3 jours (service juridique, service social, médical etc). La grande majorité des signalements concernent des personnes victimes de harcèlement moral ou de souffrance au travail, le plus souvent enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré public (personnels administratifs ou techniques 11 % des victimes et 2% des mises en cause).

La levée de l'anonymat, en accord avec les intéressés, conditionne le traitement d'une situation.

FO a souligné que le nombre de signalement démontrait l'importance de traiter ces dossiers. FO a salué le travail des collègues et a posé la question de la formation et de l'aide aux écoutants de la cellule qui absorbent ces informations. FO a également demandé une communication pérenne pour informer de l'existence de la cellule et des moyens de la contacter.

#### **Point 9 – Droit à la déconnexion**

Il s'entend comme le droit de ne pas être connecté à un outils numérique professionnel en dehors de son temps de travail. L'administration a rappelé la possibilité d'envoi différé des mails et de la mention dans la signature : « ce message a pu être envoyé en dehors des horaires ouverts. Il ne requiert pas de réponse immédiate.

Elle a refusé à nouveau d'envisager la fermeture de serveurs ou d'applications à certaines heures et elle renvoie au respect de l'organisation de chacun, en précisant que les personnes victimes de l'hyper connexion pouvaient être aidées...

FO dénonce ce renvoi à la responsabilité individuelle et, en accord avec les autres organisations syndicales, demande à l'employeur d'assumer le respect effectif du droit à la déconnexion !