

Réunion du 13 octobre 2022 – Compte rendu

Personnes présentes

Thibaut PIERRE, directeur des ressources humaines
Karen SALIBUR, responsable du service de prévention des risques
Docteur Florence DUCLOS, médecin de prévention
Josiane DOUCE, conseillère en formation (EAFC)
Claudine GANASCIA, cheffe de bureau cellule financière

Geneviève DUPE, représentante FSU
Lucile HERZOG, représentante FSU
Elise ANTONETTI, représentante FSU
Virginie CHAUNAVEL, représentante UNSA Education

Personnes excusées

Didier JULIAN, inspecteur santé et sécurité au travail
François MOUTTAPA, chef de l'Ecole académique de formation continue (EAFC)
Docteur Véronique MASSIN, médecin conseiller technique
Emmanuelle VALEMBERT, cheffe de bureau DPATSS1
Yves CROGUENNEC, représentant FNEC FP FO

Ordre du jour :

1. Compte-rendu de la réunion du 17 juin 2022
2. Point sur la mise en place du logiciel Op@le
3. Point sur la plan d'actions RPS adjoints-gestionnaires actualisé (version au 5 septembre 2022)
4. Présentation des outils pédagogiques et de prévention en matière de santé et sécurité au travail :
 - Guide à l'attention des personnels sur les violences et incivilités au travail
 - Marque page « Difficultés au travail, à qui s'adresser ? »
 - Affiche « Dispositifs de santé et sécurité au travail des personnels »

Déroulement

- **Point 1 :**

Le compte rendu de la réunion du 17 juin 2022 a été présenté.

- **Point 2 :**

Mme GANASCIA a présenté la démarche de déploiement du logiciel Op@le. Elle a indiqué que l'académie ne présentera aucun candidat en milieu d'année car ils ne pourront pas être accompagnés par les services académiques.

Calendrier prévisionnel :

-Production en juin 2023
-Paramétrage en juillet-août 2023
-Démarrage en septembre 2023
-Déploiement final en septembre 2025

Académie de Paris - PLAN DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
GT Adjoints-gestionnaires

L'académie va devoir assurer la formation V6 de 80 établissements.

Selon Mme GANASCIA les référents de la vague V6 vont poser d'importantes difficultés du fait du nombre des « à former » ainsi que des 10 agents comptables qui ne se sont pas initiés à l'outil. Elle rappelle que la stratégie académique est de former en premier lieu les agents comptables car ils sont chefs de ligne de leur agence. Cependant, ces derniers ne sont pas volontaires.

Au vu des difficultés à venir, une demande a été faite au MENJS de reporter d'un an le déploiement de l'outil afin de consolider la formation des V2. Cette préconisation n'a pas été retenue. De plus une vague V5 prévue en septembre 2023 amènerait les formateurs V4 à accompagner des collègues V5 sans être totalement formés eux-mêmes... L'académie n'a donc présenté aucun candidat pour la vague V5, afin de ne pas sur exposer les V4.

Mme DOUCE a rappelé l'existence de Magistère pour s'auto-former et de l'utilité de mutualiser les supports de formation. Certes, cette plateforme est très exhaustive et riche en supports de formation. Toutefois, le groupe de travail souligne la difficulté à s'y repérer. Il estime que Magistère n'est pas un outil d'auto-formation devient utile dès lors que l'on connaît l'environnement.

Mme DOUCE pense qu'il est indispensable de désigner un coordonnateur formation qui touche au métier et soit chargé de concevoir une formation adaptée au logiciel.

Mr PIERRE suggère qu'il y ait un tandem d'un collègue agent comptable et d'un collègue conseiller en formation EAFC.

Mme ANTONETTI affirme que la conception du logiciel Op@le, ne correspond pas aux pratiques des adjoints-gestionnaires. Ces derniers doivent mettre en place des stratégies de contournement pour l'utiliser. Le déploiement de cet outil a un impact sur les pratiques, la gestion du temps et les organisations. Certains représentants des personnels disent avoir changé leur organisation au sein de leur service.

Mme DUPE demande la montée en compétence de tous les postes dans les intendances et dans les agences comptables.

Mme CHAUNAVEL donne pour exemple qu'elle va spécialiser ses secrétaires, l'une sur les dépenses et l'autre sur la recette. Elle prendra en charge l'analyse le temps que celles-ci soient en capacité de le faire afin de rendre le travail moins anxiogène.

Les représentants ont évoqué le fait que lors de difficultés techniques, un collègue de la DSI a pris la main sur le poste pour les dépanner. Cela les a beaucoup aidés. Mais pour raisons de sécurité, la DSI n'est pas favorable à donner accès au poste à d'autres collègues. De plus, le référent à la DSI qui suit la mise en place de Op@le est très sollicité par les adjoints-gestionnaires et les agents comptables.

Mr GENEVOIS rappelle que la comptabilité n'est pas l'unique tâche d'une agence comptable, l'agent se doit d'être disponible pour la gestion matérielle.

En conclusion, la mise en place du logiciel Op@le soulève des difficultés de plusieurs ordres :

- **Utilisation et fonctionnement du logiciel Op@le :**
 - Prise en main de l'outil très longue et complexe,
 - Logiciel instable, les utilisateurs n'ont pas une bonne maîtrise de l'outil,
 - Absence de liens entre Op@le et les outils existants tels que GFC, Presto,
 - Solitude des personnels amenés à utiliser cet outil et manque de temps pour former leurs collègues,

Académie de Paris - PLAN DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
GT Adjoints-gestionnaires

- Absence de sauvegarde des données, double saisie en base test puis en base production,
- Perte de tous ses outils de contrôle sur Op@le.

- **Accompagnement et assistance :**
 - Les utilisateurs ne sont pas écoutés par le MENJS,
 - La DSI est sur-sollicitée et ne peut pas répondre à toutes les demandes d'intervention,
 - Le MENJS répond tardivement ou pas du tout aux tickets d'anomalies,
 - La procédure d'accompagnement de l'académie par le MENJS est complexe et la communication est quasi inexistante ,

- **Pérennisation de l'outil :**
 - Formation des utilisateurs, en particulier des nouveaux arrivants dans l'académie au mois de mars,
 - Problématique de la continuité de service sur Op@le en cas d'absence de l'adjoint-gestionnaire,
 - Mobilité des agents comptables et des adjoints-gestionnaires qui se sont engagés sur la formation à l'utilisation d'Op@le à compter de septembre 2023.

Le groupe de travail a proposé des pistes d'actions à conduire pour améliorer les conditions de travail des adjoints-gestionnaires :

- Désigner un binôme coordonnateur agent comptable et conseiller formation EAFC,
- Construire un parcours de formation adapté aux adjoints-gestionnaires et agents comptables en poste et les nouveaux arrivants,
- Réfléchir en inter-académique sur la formation des nouveaux arrivants,
- Mettre à disposition les supports de formation dans un espace partagé simple d'utilisation et intuitif,
- Mettre en place un forum d'assistance informatique pour permettre aux utilisateurs de poser des questions, de partager leurs expériences ou de trouver des réponses en cas de difficulté,
- Donner du temps aux nouveaux adjoints-gestionnaires lors de leur prise de poste.

Pour finir, les difficultés relationnelles avec les collectivités territoriales et la convention d'autorité fonctionnelle à laquelle seront soumis les adjoints-gestionnaires ont été évoquées. La double autorité fonctionnelle est source de risques psychosociaux pour les adjoints-gestionnaires. Actuellement c'est le chef d'établissement qui fixe les objectifs à l'adjoint-gestionnaire. La collectivité pourra aussi en fixer. Il est rappelé que le chef d'établissement est le seul ordonnateur en cas de désaccord.

Mme ANTONETTI s'étonne que des conventions soient bipartites entre le chef d'établissement et la collectivité territoriale. Auparavant ces conventions étaient tripartites, rectorat de Paris, collectivité territoriale et EPLE. C'est une garantie pour les adjoints-gestionnaires que le rectorat, en tant qu'employeur fasse partie des discussions. Dans ces conventions, il y a des sujets qui définissent des modes opératoires concernant les travaux et la gestion des agents territoriaux qui selon elle vont avoir une incidence considérable sur les échanges et les pratiques avec les collectivités territoriales.

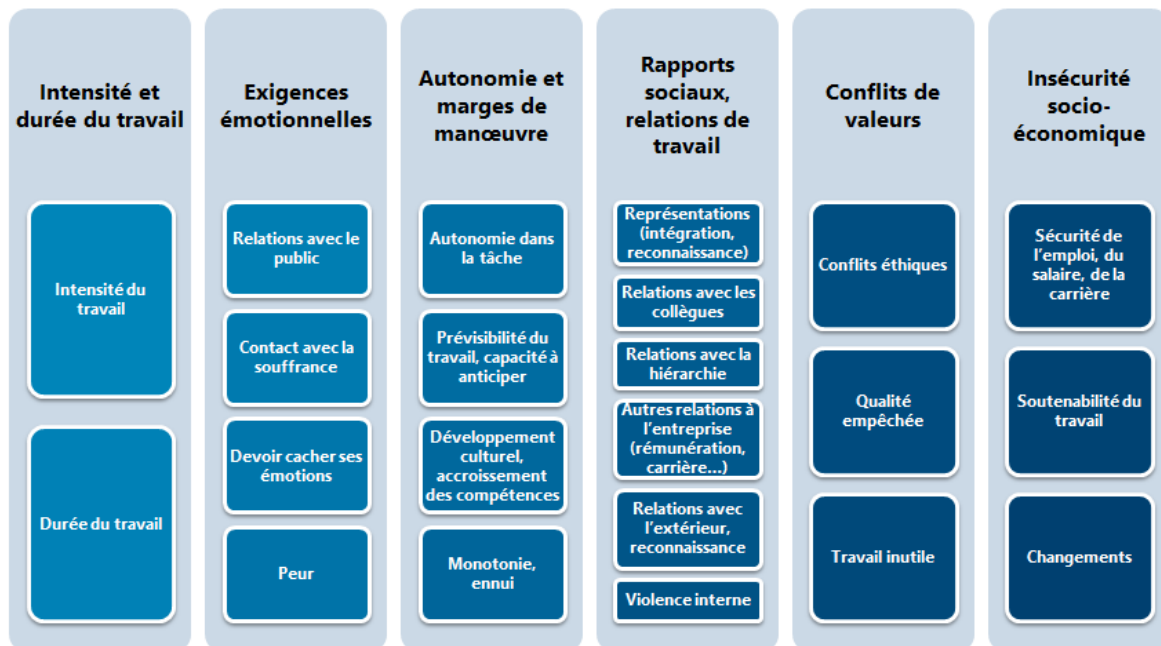
Le groupe de travail se réunira en janvier 2023.

Le service de prévention des risques transmettra au groupe de travail un support de formation sur la prévention des RPS.

Les facteurs de risques psychosociaux pouvant émerger chez les Adjoint-Gestionnaires suite à la mise en place du logiciel Op@le dans les EPLE



Les 6 grands facteurs d'analyse des RPS proposés par le collège d'expertise de Michel GOLLAC en 2011



1. L'intensité et le temps de travail

Cette dimension concerne la quantité et la complexité du travail, la pression temporelle et les difficultés de conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Dans la sphère publique, cette dimension peut renvoyer à de nombreuses situations de surcharge de travail, de situations de manque de moyens par rapport aux objectifs de production, de pression temporelle et d'activité en urgence pour des activités en contact avec le public ou en situations de crise. Le travail fréquent en horaires décalés ou sur des plages de nuit et de week-end est aussi concerné.

2. Les exigences émotionnelles

Cette dimension concerne les difficultés dans les relations au public, les difficultés à tenir dans les situations de souffrance ou de détresse sociale, ou encore la peur dans des contextes violents.

Dans la sphère publique, cette dimension est très présente dans les activités en relation avec le public. Tout particulièrement dans les activités de soins, de rapport à la précarité sociale, avec des situations de violence et de risques d'agression verbale ou physique.

3. L'autonomie et les marges de manœuvre

Cette dimension renvoie aux questions de monotonie des tâches, ainsi qu'à la faible possibilité de développer des compétences nouvelles.

Dans la sphère publique, cette dimension peut concerner des emplois comportant des tâches administratives répétitives, des situations avec peu de marge de manœuvre pour organiser son travail,

peu de possibilités d'évolution professionnelle ou encore des situations d'ennui.

4. Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail :

Cette dimension concerne la qualité des relations aux collègues et à la hiérarchie, mais aussi les questions de reconnaissance du travail et des capacités des personnes.

Dans la sphère publique, selon la qualité des relations d'équipe, du management, cette dimension peut concerner toutes les activités. Elle peut faire écho aux difficultés de reconnaissance du travail par l'encadrement ou par la faiblesse des processus RH de reconnaissance. Sont également en cause les questions d'équité, avec des situations de travail identiques dans des statuts sociaux différents. La question de l'image, de la valorisation sociale des activités de la fonction publique est ici également impliquée.

5. Les conflits de valeur

Cette dimension renvoie aux conflits éthiques dans le travail, à la qualité perçue comme empêchée ou au travail ressenti comme inutile.

Dans la sphère publique, cette dimension est importante, l'engagement des agents et la satisfaction au travail étant largement liés à la qualité du service rendu au public. Lorsque celle-ci n'est plus possible (manque de moyens, objectifs contradictoires, pression temporelle, situations de violence, éloignement du public, etc...), des conflits de valeur peuvent se développer et conduire à des situations de malaise, de retrait ou de troubles psychosociaux plus graves.

6. L'insécurité de la situation de travail

Cette dimension renvoie à la question de la sécurité de l'emploi, du cadre de travail, au vécu des changements.

Dans la sphère publique, cette dimension peut concerner les agents en situation précaire relativement à leur emploi. Mais aussi les agents titulaires, avec des réorganisations qui peuvent bouleverser les cadres de travail (lieux, équipes, encadrement, missions, modalités, etc...) et sont susceptibles d'entraîner des inquiétudes par rapport aux futurs contextes de travail.

Source :

<https://www.santetravail-fp.fr/risques-psychosociaux/comprendre/les-grands-modeles-danalyse>

Les niveaux de prévention des RPS

On distingue trois grandes approches de la prévention : primaire, secondaire, et tertiaire.

Prévention primaire : réduire le risque à la source

La prévention primaire se situe au niveau collectif, elle vise à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques. Cette prévention consiste à agir sur les causes génératrices de RPS en les supprimant ou en les réduisant fortement et à développer une culture de prévention.

Prévention secondaire : développer les compétences pour faire face

La prévention secondaire met l'accent sur l'individu. Elle a pour objectif d'aider les agents à gérer les exigences du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation individu-organisation. On outille l'individu pour renforcer ses ressources individuelles face aux risques psychosociaux grâce à des techniques de gestion de stress, relaxation, formation au management, coaching, sensibilisation et information auprès de différents acteurs, analyse de pratiques professionnelles, gestion de l'incivilité des usagers, etc.

Prévention tertiaire : prendre en charge les affectés

La prévention tertiaire consiste en une logique de réparation. Elle est axée sur les conséquences et prend en charge les agents fragilisés avec la mise en place de soutien psychologique et de mesures de protection.



Source schéma : <http://www.human-et-sens-conseil.fr/prevention-rps/>