

SUIVI DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION

Axe 1 – Assurer le fonctionnement de la formation spécialisée et ses missions de santé, sécurité au travail, valoriser ses travaux

Le travail des formations spécialisées est essentiel à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention. L'année 2023 a été marquée notamment par la mise en place des nouvelles instances, les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail, qui ont succédé aux anciens CHSCT. Il conviendra en 2024 de poursuivre leur mise en place, la communication ainsi que la formation de ses nouveaux membres. Les travaux seront poursuivis et de nouvelles thématiques de visites pourront être définies.

La mise en place d'un registre santé et sécurité au travail dématérialisé occupera une place importante dans le programme de prévention.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs	Suivi des actions
1-1 : Poursuivre la formation des nouveaux membres des formations spécialisées	1-1-1 - Poursuivre le plan de formation des membres du CSA et de la formation spécialisée : définir les thématiques abordées des journées 4 et 5, prévoir le coût en demandant des devis, identifier les formateurs ou prestataires extérieurs	ISST- CPA	Formation J1 J2 J3 faites en intra Formation J4 et J5 faites par les organisations syndicales

1-2 : Poursuivre l'information des personnels sur le fonctionnement et les missions de ces nouvelles instances	1-2-1 - Communication aux personnels via les lettres hebdo, la minute RH, le site internet, plaquette d'informations sur les acteurs RH et SST...	Service communication DRRH	Plaquette d'informations mise à jour Minute RH Renforcer la formation initiale en SSCT
1-3 : Assurer le suivi et la valorisation des travaux de la FS	1-3-1 - Assurer le suivi des préconisations des visites et/ou enquêtes précédentes : visite inversée des infirmiers et infirmières, des professeurs d'EPS, enquête enseignants référents, visite du lycée Maryse Bastié	CPA IA IPR	Formation des professeurs d'EPS
	1-3-2 - Mise à jour du site internet avec les nouveaux éléments liés à la FS	CPA - webmestre	Mise à jour effectuée
1-4 : Définir un programme de visites de sites et/ou d'enquêtes	1-4-1 - Mise en place d'une visite avant la fin de l'année scolaire 2024/2025	Membre de la FS DRRH	Viste du Collège Jules Marouzeau Visite inversée Opale en cours d'organisation (visite prévue en octobre 2025)
1-5 : Poursuivre l'information et le suivi des fiches SST et DGI	1-5-1 - Analyser les fiches SST lors de groupes de travail réunis de manière régulière : 3 groupes de travail dans l'année scolaire - Etablir un bilan en fin d'année	Membre de la FS DRRH – CPA	2 groupes de travail ont été tenus (réalisation d'un document sur les différents types de signalements, validé en FS A et mise en ligne Evolution du GT fiche SST en GT Signalements avec ajouts d'indicateurs sur les signalements Stopdiscr et sur les « faits établissements »

1-6 : Mettre en place le registre SST dématérialisé	1-6-1 - Assurer la présentation préalable du RSST aux différents acteurs : • Membres de la FS • Secrétaires généraux, DASEN • Acteurs de prévention : conseillers et assistants de prévention, ISST...	DRRH CPA	Mise en œuvre du RSST dématérialisé en avril 2025 Présentation aux instances et chefs de services
	1-6-2 - Outiller les acteurs de prévention de supports de présentation (PowerPoint...) afin d'en assurer la présentation plus large (directeurs d'école, chefs d'établissement, chefs de service...)	CPA - CPD	PPT de présentation pour les instances (FSD, FSA , FSSA) Réalisation de 2 tutoriels vidéo (un pour les agents et un pour les chefs de services) Réalisation d'une affiche RSST pour affichage dans les établissements
	1-6-3 - Mettre en place des groupes de travail afin de suivre son déploiement	CPA	Des groupes de travail « signalements » vont permettre de suivre le déploiement du RSST dématérialisé

Axe 2 - Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels et favoriser la QVCT

L'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le DUERP restent une priorité pour l'académie. Elles sont à la base de la démarche de prévention et doivent conduire à la mise en œuvre effective d'actions de prévention. En cela, l'accompagnement des établissements scolaires et des services administratifs par les différents acteurs de la prévention dans cette démarche est à privilégier.

Le suivi des fiches SST, mais aussi des rapports de l'inspecteur santé sécurité au travail constituent les outils essentiels à la prise en compte des risques professionnels. Les informations sur les données relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique constitueront des indicateurs importants qui permettront d'orienter les actions de prévention de l'académie. Une attention particulière sera portée au suivi des visites de l'ISST afin d'accompagner les chef(fe)s d'établissement, les directeurs et directrices dans la mise en œuvre des recommandations et de prévenir toute situation dangereuse. En cela, le dialogue avec les collectivités est réaffirmé. Le rôle des assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention, nommé(e)s par un arrêté et dont les missions sont définies dans une lettre de cadrage, reste essentiel dans le suivi des visites de l'ISST et dans l'accompagnement des chef(fe)s d'établissement, des directeurs et des directrices.

L'évaluation et la prévention des risques bâtimentaires seront poursuivies grâce notamment à l'outil de pilotage académique en santé, sécurité au travail et sûreté des espaces scolaires, que les chef(fe)s d'établissement et directeurs et directrices sont invité(e)s à renseigner et mettre à jour régulièrement.

Une attention particulière sera également apportée à l'évaluation des risques liés à l'utilisation de machines dangereuses, mais aussi aux personnels travaillant dans les lycées professionnels, thématique retenue par l'ensemble des ISST cette année scolaire.

De bonnes conditions de travail sont des éléments qui contribuent à la qualité des pratiques professionnelles et à l'implication des personnels dans leurs fonctions. Elles sont donc une composante incontournable de la santé au travail.

La création d'un comité de pilotage permettra de définir des constats, des indicateurs, d'identifier des leviers afin de pouvoir déployer une démarche active d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs	Suivi des actions
2-1 : Poursuivre l'accompagnement à la démarche d'évaluation des risques dans les établissements scolaires et les services administratifs	2-1-1 - Former les assistants de prévention et conseillers de prévention départementaux à la manipulation de l'application DUERP de Montpellier	ISST - CPA	½ journée de formation prévention + ½ journée de formation égalité diversité <i>Revoir le temps de formation et le déroulé pédagogique</i> Proposition de 3 jours de formation initiale et deux jours de formation continue auprès de l'EAFC pour le PAF 2025-2026 comme proposé dans les autres académies
	2-1-2 - Accompagner les établissements qui en font la demande (via le PAF, outil de pilotage...)	CDP – AP – CPA	Outil de pilotage remanié intégrant la réglementation. <i>Problème de changement de logiciel avec perte des données saisie (besoin de faire une extraction pour ressaisir dans le nouveau logiciel)</i>
	2-1-3 - Accompagner les lycées professionnels inspectés par l'ISST	CPD - CPA	Accompagnement en cours par les CPD (Difficultés liées au manque de temps pour les CPD)
	2-1-4 - Identifier les établissements ne possédant pas de DUERP et proposer un accompagnement	CPA – CPD - AP	Trop peu de retour via l'outil de pilotage et manque d'assistants de prévention second degré
	2-1-5 - Optimiser l'application DUERP de Montpellier, mettre à jour les données	DSI	Application en cours de réalisation

	2-1-6 - Accompagner les professeurs d'EPS dans la démarche d'évaluation des risques	CPD-CPA IA-IPR EPS	Action non effectuée
2-2: Poursuivre la prévention des risques psychosociaux	2-2-1 - Doter les EPLE et écoles d'un outil méthodologique permettant l'analyse des situations à risques psychosociaux	CPA	Projet 2024-2027 1 GT sur cette thématique, prochain GT en septembre
	2-2-2 - Reprendre les travaux de l'ARACT et initier un programme de prévention des RPS en s'appuyant sur les axes déjà définis	DRHH CPA	Contact avec l'ARACT le 10 octobre 2024 (pas d'accompagnement car engagement financier nécessaire)
	2-2-3 - Développer les compétences psychosociales des personnels, au service du bien-être et de la santé mentale	CT AS Infirmière	Mise en œuvre de formations PSSM A diffuser aux membres de la FS et à proposer au PAF 2025
	2-2-4 - Mettre en place des actions pour la préservation de la santé mentale des agents : actions de sensibilisation à la santé mentale, actions de formations en secourisme en santé mentale, actions de formations de formateurs	Service social en faveur des personnels Interventions extérieures Médecin des personnels Psychologue du travail	Mise en œuvre de formations PSSM (4 en 2024-2025)
	2-2-5 - Intervention de la psychologue du travail pour les situations de travail dégradées ou du réseau PAS MGEN	Psychologue	En cours

2-3 : Assurer le suivi des inspections de l'ISST et aider les établissements dans la mise en œuvre des recommandations	2-3-1 - Accompagnement des établissements ciblés par une visite de l'ISST : préparation de la visite + mise en place des recommandations - Nouvelle thématique de visite des ISST en 2023-2024 : conditions de travail dans les lycées professionnels	AP CPD CPA	Inspections réalisées Suivi par les CPD
	2-3-2 - Utiliser des outils collaboratifs, de partage entre les acteurs de la prévention afin d'assurer un suivi des situations les plus à risque	ISST CPA	Groupe teams alimenté mais peu utilisé
2-4 : Accompagner les établissements dans la mise en place du nouveau PPMS unifié et la mise en place des registres obligatoires	2-4-1 - Accompagner les établissements dans la mise en place du PPMS unifié suite à la circulaire du 8 juin 2023	Réfèrent(e)s sûreté Assistant(e)s de prévention DSDEN	Voir avec les CPD (action en lien avec la sûreté et très chronophage)
	2-4-2 - Accompagner les EPLE et écoles dans la mise en place ou mise à jour des registres obligatoires - Elaboration et communication de guides synthétiques	AP CPD CPA	Communication sur les différents signalements (stopdiscr, fiches SST, faits établissements...). Un GT signalements a eu lieu le 26/11/2024 et un le 11/03/2025.
2-5 : Mettre en place des actions de prévention concernant les troubles	2-5-1 - Poursuivre le partenariat avec la MGEN dans le cadre des réseaux PAS, poursuivre la formation concernant les TMS en maternelle	CPA DRRH	Formation des TMS pour les référents le 29 mai 2024 et webinaire pour le 1 ^{er} degré proposé le 14 novembre et le 19 novembre 2024

musculosquelettiques en maternelle	2-5-2 - Créer une banque d'outils sur la prévention des TMS facilement accessibles aux personnes ressources	CPA CPD	Ressources webinaires disponibles et communiquées aux agents
2-6 : Promouvoir l'évaluation du risque chimique au sein des laboratoires et des établissements du 2nd degré	2-6-1 - Accompagnement de l'équipe mobile des personnels de laboratoire à la demande des établissements et ceux ciblés lors des groupes de travail	IA-IPR physique chimie ISST CPA	Mobilisés sur l'évacuation des déchets chimiques (travail en cours)
	2-6-2 - Poursuivre la formation « risques en laboratoire » inscrite au PAF	IA-IPR physique-chimie	2 formations proposées au PAF (noter les titres) 1 formation est prévue le 10 juin 2025
	2-6-3 - Mettre en place une campagne d'enlèvement des déchets chimiques dans les collèges	IA-IPR physique-chimie ISST CPA	En cours de finalisation
2-7 : Renforcer l'attention portée aux risques bâtimentaires	2-7-1 - Instaurer un dialogue régulier avec les collectivités territoriales pour assurer le suivi des établissements présentant un risque bâtimentaire et des installations sportives	ISST - CPA	Rencontre ARS/DDT dans le 19, puis ARS dans le 87 / 23 Rencontre avec les départements 87, 23 et 19
	2-7-2 - Promouvoir les guides « bâtir l'école » de la cellule bâti-scolaire ainsi que les référents, s'assurer de la diffusion des fiches synthèses	CPA – ICPD	Relai des fiches sur teams (mise en ligne et relai auprès des collectivités)

	2-7-3 - Assurer le suivi systématique des visites de l'ISST pour toutes problématiques liées aux bâtiments	AP - CPD	
2-8: Recenser les diagnostics techniques amiante (DTA)	2-8-1 - Poursuivre le recensement des DTA grâce à l'outil de pilotage SST	ISST CPA	Recensement en cours complété par un questionnaire ministériel Plan d'action ministériel Amiante 2025-2027 à mettre en œuvre
	2-8-2 - Reconduction de la prestation de lecture centralisée des auto-questionnaires d'exposition à l'amiante traitée par un prestataire spécialisé	Pôle SST Médecins des personnels	Réalisé. 10 questionnaires retournés par les agents. L'expertise fait apparaître 1 exposition forte et 3 expositions intermédiaires.
	2-8-3 - Assurer le suivi médical des agents identifiés	Médecins des personnels	Les dossiers des 4 personnes identifiées ont été transmis au pôle médical. Un suivi auprès des SPST a été demandé.
	2-8-4 - Assurer la formation des acteurs de prévention concernant le risque amiante, ainsi que l'information des personnels	Pôle SST	A planifier Rappelé dans le plan d'action ministériel (à relayer auprès de l'EAFC)
2-9 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs SST afin de renseigner le RSU	2-9-1 - Créer des tableaux qui permettront de renseigner et suivre les indicateurs demandés pour le RSU - Analyser ces indicateurs	Pôle SST	Tableau réalisé et transmis au service statistique pour intégration dans le RSU
2-10 : Mettre en place un programme	2-10-1 - Soutenir la diffusion et l'approfondissement de la culture de	DRRH COPIL	A organiser et planifier pour 2025-2026

pluriannuel d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail	la qualité de vie et des conditions de travail : mise en place d'un COPIL animé par le LAB 110 bis afin de définir une méthode et des objectifs		
---	---	--	--

Axe 3 - Renforcer la formation en santé sécurité au travail et améliorer le système d'acteurs de prévention

L'importance croissante des sujets de santé, de sécurité, de qualité de vie et des conditions de travail nécessite l'engagement de nombreux acteurs. En ce sens, la formation des inspecteurs et inspectrices, directeurs et directrices, chef(fe)s d'établissement, assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention et des membres de la formation spécialisée est à poursuivre. L'identification, le développement ainsi que la coordination du réseau des assistant(e)s de prévention doivent faire l'objet d'une attention particulière.

L'ensemble des acteurs RH, SST, l'équipe des CRHP, la psychologue et les médecins du travail, le service social en faveur des personnels, la division des personnels et des prestations sociales jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement et la formation des personnels. Tous œuvrent à développer une culture commune de la santé au travail.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs	Suivi des actions
------------------	----------------	----------------------------	--------------------------

3-1 : Développer l'information et les formations en matière de SST	3-1-1 - Poursuivre les formations déjà mises en place : - des assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention - des gestionnaires - des assistant(e)s de prévention en EPLE - des nouveaux membres CSA/FS	ISST CPA	Formations effectuées ou en cours
	3-1-2 - Refondation et mise à jour du site internet rubrique SST	Webmestre CPA	Mise à jour régulière
	3-1-3 - Création de rubriques au sein des lettres hebdo en fonction des sujets d'actualité - Diffusion de la plaquette « dispositifs ressources humaines – santé sécurité au travail » à l'ensemble des personnels de l'académie par la DRRH	Assistants prévention DRRH	Diffusion réalisée via la minute RH
	3-1-4 - Proposer des sessions de sensibilisation au risque incendie et à la manipulation des extincteurs auprès des écoles et EPLE	DAF	Formation inscrite au PAF A développer sur des FIL et sur les services administratifs (EAFC)
	3-1-5 - Développer les formations PSC1, SST, ou sensibilisation aux gestes qui sauvent	Formateur PSC1	Bilan à demander à l'EAFC (besoin de formateur et de gestion de l'organisation des formations SST)

3-2 : Identifier et renforcer le rôle des assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention	3-2-1 - Poursuivre le maillage des AP du 2nd degré, nommés par arrêté avec lettre de cadrage - Renforcer le rôle des conseillers de prévention départementaux	ISST – CPA SG	Rôle des conseillers départementaux à harmoniser sur l'académie Temps imparti à la SST à revoir Sensibiliser les établissements à la désignation obligatoire d'un AP (donner cette mission aux CPD) Faire une campagne de communication sur les missions de l'AP)
	3-2-2 - Définition de plans d'actions pour les AP et CPD, suivi des visites de l'ISST	ISST CPD-AP-CPA	En cours
	3-2-3 - Mettre en avant le rôle des AP auprès des chef(fe)s d'établissement, IEN	CPD	A organiser
	3-2-4 - Etudier la possibilité d'attribution d'une prime pour les assistants(es) et conseiller(e)s de prévention qui exercent la mission de prévention en plus de leur mission principale à temps plein	DRRH - SG	En cours de réflexion
3-3 : Améliorer la coordination et l'animation du réseau des assistants et conseillers de	3-3-1 - Joindre les AP du 2nd degré aux réunions régulières - Solliciter régulièrement des intervenants (médecine de prévention, cheffe de service DPPS, CRHP, référent(e)s VSS ...) afin de	ISST CPA	En cours de réflexion

prévention départementaux	permettre une montée en compétences des AP et CPD		
	3-3-2 - Alimenter régulièrement l'outil collaboratif Teams	CPD-CPA	Alimentation régulière via le secrétariat SSCT
3-4 : Doter l'académie d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention	3-4-1 - Recruter un(e) infirmier(e) en santé au travail. - Mise en place de visites de prévention dans les écoles et EPLE	SG DRRH Infirmier/Infirmière	Recrutement réalisé en mai 2024 Mise en place des visites pour les agents administratifs et milieu de carrière
	3-4-2 - Recruter un deuxième médecin de prévention	DRRH SG	Recrutement réalisé en juin 2024

Axe 4 – Protéger et accompagner les personnels

La poursuite du déploiement du dispositif STOP DISCRI permettra de protéger les personnels des actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes. La prévention des discriminations et la promotion de la diversité seront développées grâce au réseau de formateurs et formatrices au sein de l'académie et la mise en place d'un nouveau plan égalité professionnelle 2024-2026.

L'ensemble des acteurs RH, l'équipe des CRHP, la psychologue et les médecins du travail, le service social en faveur des personnels, la division des personnels et des prestations sociales jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des personnels.

Afin d'améliorer la qualité de prise en charge des agents confrontés à des difficultés de santé, une situation de handicap, d'inaptitude ou de tout ordre, la constitution d'un groupe d'appui RH viendra compléter l'accompagnement des personnels.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs	Suivi des actions
4-1 : Assurer une surveillance médicale renforcée des personnels exposés à des risques spécifiques	4-1-1 - Poursuivre les visites médicales des personnels exposés à des risques particuliers (risques chimiques)	ISST CPA Médecin des personnels	Visites en cours Rajouter la filière esthétique coiffure aux risques particuliers (FS A de juin)
	4-1-2 - Renouveler la convention avec les SPST et proposer un questionnaire de satisfaction aux personnels qui ont été convoqués afin d'étudier conjointement des pistes d'amélioration si besoin	Pôle SST Médecins de prévention	Convention renouvelée, questionnaire réalisé et envoyé systématiquement aux agents concernés

	4-1-3 - Etablir un bilan annuel quantitatif et qualitatif du SPST	Pôle SST Médecins de prévention	Bilan présenté en FS A de juin 2024
4-2 : Assurer le signalement, le traitement et le suivi des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHA)	4-2-1 - Mettre en place le nouveau plan académique égalité professionnelle 2024-2026 prenant en compte les recommandations faites lors de l'audit de suivi du label AFNOR Alliance : prévoir des GT académiques en fonction de l'avancement du plan national	DRRH Référénte académique	Plan national est présenté en FS A de mars 25 Il y aura 7 axes avec un groupe de travail par axe en 2025-2026 Une restitution de l'audit afnor a été faite en comité de pilotage et en FS
	4-2-2 - Poursuivre la communication du dispositif STOP DISCRI	Référénte académique DRRH	Fait régulièrement
	4-2-3 - Développer les formations à la prévention des VDHAS - Mettre en place des actions de sensibilisation à l'occasion des journées internationales ou nationales (8 mars et 19 novembre, 25 janvier...) sous forme d'expositions, d'actions de sensibilisation avec le jeu de l'ANACT	Référénte académique DRRH	Actions en cours

4-3 : Renforcer l'accompagnement des personnes confrontées à des difficultés de santé, une situation de handicap ou d'inaptitude ou de tout ordre	4-3-1 - Poursuivre les réunions du groupe d'appui RH	DRRH Service DDPS	Pas de réunion en 2024-2025 A remettre en place cette année (à voir avec le nouveau chef de service)
4-4 : Poursuivre l'accompagnement des personnels par les conseillères en ressources humaines de proximité (CRHP)	4-4-1 - Poursuivre l'accompagnement individuel des personnels dans leur projet professionnel - Poursuivre les Ateliers RH « Identification des compétences » pour éventuellement les transférer dans le cadre d'une reconversion professionnelle - Eventuellement intégrer les ateliers RH dans un parcours de l'EAFC pour avoir une plus grande visibilité - Proposer la réalisation de tests de compétences : 2 CRHP ont suivi en janvier 2023 une formation par un organisme agréé et les 2 autres ont été formées par leurs collègues. Accès à un logiciel spécifique pour proposer des tests de compétences	CRHP	Accompagnement en cours

	- Assurer le suivi des personnels de la Mission Académique de l'Encadrement et participer à la détection d'un vivier		
4-5 : Poursuivre l'accompagnement des personnels par le service social en faveur des personnels	4-5-1 - Service spécialisé du travail et de prévention : ↳ Mise à disposition dans le cadre des congés maladie ↳ Accompagnement postes adaptés ↳ Ateliers thérapeutiques du personnel en arrêt ↳ Accompagnement social dans l'interface vie professionnelle et vie personnelle ↳ Accompagnement des personnels à chaque violence scolaire subie ↳ Accompagnement StopDiscri	Service social CTSS	Accompagnement en cours
4-6 : Poursuivre l'accompagnement des personnels d'intendance et de direction dans le cadre de la mise en	4-6-1 - Poursuivre l'assistance de proximité auprès de tous les utilisateurs sur OP@LE (dépannage, maintenance, tutorats, ticket ...) - Poursuivre l'accompagnement et la formation de la chargée de mission d'assistance fonctionnelle OP@LE	Responsable de la cellule Aide et Conseil aux EPLE – Chef de projet MF ² Chargée d'assistance fonctionnelle OP@LE	Visite inversée auprès des SGE sur la thématique d'op@le prévue au dernier trimestre 2025

place du logiciel op@le	- Poursuivre l'animation des équipes TEAMS académiques (Equipe TEAMS OP@LE Pilotes et Equipe TEAMS Rectorat.BAJ OP@LE Formateurs académiques) - Poursuivre les formations auprès des utilisateurs et faire des visios de bilans avec les formateurs issus des personnels d'intendance - Mettre à jour et poursuivre l'alimentation en ressources des outils académiques (DIGIPAD Académie de Limoges, Equipe TEAMS OP@LE Pilotes) - Poursuivre la création de modes opératoires thématiques ou de résolutions de problèmes - Organiser des visios thématiques - Planifier les opérations dès mai 2024 pour le déploiement de la vague suivante (01.01.2025) - Organiser les formations en délocalisé pour la rentrée 2024		
4-7 : Accompagner les personnels de direction dans le cadre de leur mission de pilotage d'établissement	4-7-1 - Mise en œuvre de la charte de pilotage des établissements et définition d'un plan d'actions	DRRH CT EVS	Charte de pilotage votée, co-signée par les OS et présentée au CSA

4-8 Accompagner les EPLE en difficultés	4-8-1 : - Mettre en place et activer la cellule de veille des EPLE dès l'apparition de signaux faibles	CT EVS DRRH	La cellule de veille se réunit régulièrement
4-9 : Accompagner les secrétaires de direction en EPLE dans leur parcours professionnel	4-9-1 - Accompagner les secrétaires de direction et plus particulièrement ceux et celles nouvellement nommé(e)s dans leur prise de fonction	DRRH Chargé de mission	Affelnet/ Orientation : 2 Groupes (clg et lyc) d'une demi-journée de formation les 28 et 30 janvier 2025 1 journée formation Siècle base élèves le 25/11/2024 Formation nouvelles secrétaires : 04/09/2024, 10/09/2024, 24/09/2024
4-10 : Poursuivre l'accompagnement des AESH	4-10-1 - Etoffer l'offre de formation via le PAF - Poursuivre la promotion des stages MIN	CT ASH EAFC IEN ASH	
	4-10-2 - Etudier la mise en place de groupes d'échanges de pratiques	CT ASH IEN ASH	