



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
des Hautes-Pyrénées

Division des ressources humaines

Affaire suivie par :
Marion LEON
DRH adjointe
Tél : 05 67 76 56 04
Mél : drh65adjoint@ac-toulouse.fr

10 rue Amiral Courbet
BP 11630
65016 TARBES CEDEX

Procès-verbal de la réunion du comité social d'administration départemental en formation spécialisée, santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) des Hautes-Pyrénées du mardi 10 février 2026

Ayant constaté le quorum, Monsieur le Secrétaire Général de la Direction des services départementaux de l'éducation nationale des Hautes-Pyrénées ouvre la séance à 14h05.

Sont présents :

Membres de l'administration :

- Monsieur le Secrétaire Général de la Direction des services départementaux de l'éducation nationale des Hautes-Pyrénées

Organisations syndicales :

Siègent en tant que titulaires :

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| - Mme Pauline IMMERY | Titulaire FSU |
| - Mme Sophie MANZATO | Titulaire FSU |
| - M. Philippe BOYER | Titulaire CFDT EDUCATION |
| - Mme Valérie DUPRAT | Titulaire CFDT EDUCATION |
| - Mme Marie-Dolores TALAVERA, | Titulaire UNSA |
| - Mme Christelle BRANDAN | Titulaire FNEC FP-FO |
| - M. Frédéric MARFAING | Titulaire CGT |

Suppléants :

- | | |
|--------------------------|--|
| - Mme Anne-Marie DARIES, | Suppléante FSU (siège en tant que titulaire) |
| - Mme Sylvie SERRANO, | Suppléante FSU (siège en tant que titulaire) |
| - Mme Agnès PUZOS | Suppléante CFDT EDUCATION |

1. Adoption du PV du 13/11/2025 soumis au vote

Vote pour : 10 opposition : 0 abstention : 0

FSU : 4

CFDT EDUCATION : 2

UNSA : 2

FNEC FP-FO : 2

CGT : 2

Le PV est adopté à l'unanimité.

2. Rapport d'activité de la DRH de proximité année 2024-2025

Mme Catherine FLAMME, DRH de proximité, présente son bilan.

SG : Je m'emploie à obtenir les listes de l'ensemble des personnels, tous corps confondus, au niveau académique.

Un représentant de la CGT : Cette demande a déjà été formulée au niveau académique.

Un représentant de la CGT : Est-ce qu'une communication a été faite pour expliquer le mode d'inscription sur la plateforme proxiRH ?

La DRH de proximité : Les sollicitations par mail ou par téléphone sont également prises en compte.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : La DRH de proximité est-elle parfois sollicitée par administration pour de la médiation lors de conflits interpersonnels ?

La DRH de proximité : Attention, le prérequis est que les deux parties doivent être d'accord pour la mise en place d'une médiation.

SG : Nous avons parlé de la méthodologie à l'occasion des réponses aux avis de la F3SCT. Dans certaines situations, la rupture est telle qu'il est trop tard pour la médiation. Il faut obtenir l'information suffisamment tôt.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : C'est le rôle du chef d'établissement et de l'IEN d'interpeler assez tôt.

Un représentant de la CGT : Il est très complexe de mobiliser le compte personnel de formation.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Où on en est avec l'idée d'une convention avec un médecin de ville ?

SG : Concernant les élèves, Madame l'Inspectrice et moi-même avons reçu un Docteur en entretien pour un recrutement en mars. Par ailleurs, un médecin a réalisé des visites pour les départs en stage des élèves de lycée professionnel qui doivent travailler sur des machines dangereuses. Une convention est à l'étude, malgré des difficultés de procédure et de rémunération. Concernant les médecins de prévention, cela relève du niveau académique, les DSDEN ne participent pas à ce travail.

Un représentant de la CGT : L'accès au site proxiRH est difficile : si on le recherche via un moteur de recherche en tapant « DRH proximité DSDEN 65 », on se retrouve sur le PDF avec le nom de l'ancienne DRH de proximité et l'ancienne adresse de la DSDEN.

Focus sur le dispositif VDHAS, par la référente :

On note une progression constante du nombre de signalements, ce qui témoigne de la libération de la parole et de la nécessité de cet outil. Il est donc primordial de le rendre visible et de faire connaître son guide via le bulletin départemental notamment.

Je souhaite insister sur la formation des chefs de service.

SG : Je souhaiterais avoir un bilan institutionnel.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Qu'en est-il de l'affichage dans chaque établissement ? Pourrait-on mettre en place une communication unique auprès des chefs d'établissement avec la liste des affichages obligatoires et une information sur les dispositifs d'écoute ?

SG : Je m'engage à ce que les conseillers de prévention relancent les établissements et établissent un document récapitulatif des affichages obligatoires pour communiquer en une seule fois, ce qui sera plus efficace.

Les membres de la FS : Tous les affichages sont obsolètes dans les établissements.

SG : Pour la RS 2026, je projette de créer un guide avec tous les contacts utiles.

Un représentant de la FSU : Il existe une volonté manifeste de ne pas faire connaître ces dispositifs.

SG : Non, vous ne pouvez pas interpréter la volonté des chefs d'établissement. Mais que cela ne soit pas la priorité de tous, je le conçois.

Un représentant de la FSU : Nos conditions de travail n'intéressent personne. Quand les enseignants saisissent le RSST, il ne se passe rien ou ils sont convoqués par le chef d'établissement.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Le RSST devrait être un outil d'amélioration des conditions de travail alors qu'il est perçu comme un outil de dénonciation.

Un représentant de la CGT : Il existe un management de plus en plus dur et vertical. Les conditions de travail sont de plus en plus difficiles. Par exemple, le projet d'enquête sur les RPS n'a pas abouti, par manque de volonté de l'employeur.

3. CR GT EP Lapacca et avis soumis au vote

Avis GT EP Lapacca du 22/01/2026	SUITES DONNÉES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Bâti : conditions matérielles et sécurité 1.Procéder à la réfection des peintures écaillées (murs/plafonds - préau) et aux réparations nécessaires (volets roulants)</p>	
<p>2.Eliminer les risques identifiés : suspensions/papiers aux plafonds ; stockages en hauteur ; rideaux non ignifugés ; protection du panneau de basket ; seuils de préau manquants ; obstruction d'issues de secours</p>	
<p>3.Expertiser les arbres présents sur les différents espaces de l'école (santé, nécessité d'élagage)</p>	
<p>4.Réaliser un audit acoustique dans les classes 3 et 4 ainsi que les toilettes de l'école maternelle. Prévoir les solutions à mettre en œuvre si nécessaire.</p>	
<p>5.Réaliser un audit énergétique (hiver/été). Prévoir les solutions à mettre en œuvre si nécessaire.</p>	
<p>6.Elaborer un programme de réfection du bureau de direction et de la salle des personnels</p>	
<p>7.Doter l'école maternelle de bureaux et chaises adultes pour prévenir les TMS</p>	
<p>8.Changer le mobilier d'une classe de maternelle (chaises) dont le poids est source de TMS</p>	
<p>9.Prévoir les travaux nécessaires dans les toilettes élèves de l'école maternelle pour préserver l'intimité</p>	
<p>10.Prévoir des toilettes adultes aux étages 1 et 2 de l'école élémentaire</p>	
<p>11.Remplacer le parc informatique obsolète des élèves et réaliser la pose d'une deuxième prise RJ45 dans chaque salle de classe</p>	
<p>12.Maintenir et faciliter l'accès et un tarif accessible aux personnels pour les repas pris à la cantine</p>	
<p>13.Doter tous les personnels d'un accès à leur lieu de travail (clef)</p>	
<p>14.Les enseignants doivent pouvoir accéder à leur classe - qui est un lieu de travail y compris hors temps élèves - le mercredi, le week-end ou pendant les vacances scolaires. Le périscolaire doit disposer de locaux dédiés.</p>	
<p>15.La directrice doit pouvoir contrôler la présence d'adultes en principe non autorisés au sein de l'école durant le temps scolaire (signature d'une feuille de présence par exemple, y compris pour le périscolaire).</p>	

16. La présidente de la Formation Spécialisée devra communiquer les préconisations ci-dessus au PÉRISCOLAIRE en charge du bâti.	
17. Réactualiser le DUER (intégrer les risques identifiés)	
<u>Risques psychosociaux (RPS)</u>	
18. Réactualiser le DUER pour intégrer les RPS (solliciter l'assistant de prévention de circonscription)	
<u>Personnels AESH</u>	
19. Reconsidérer le nombre d'AESH au regard du nombre d'élèves suivis.	
20. Respecter l'obligation d'un entretien préalable de l'AESH avec l'élève et sa famille	
21. Inviter systématiquement les personnels AESH aux équipes éducatives et de suivi de scolarisation ainsi qu'aux réunions de rentrée	
22. Recueillir l'avis des personnels AESH avant modification de leur emploi du temps	
23. Les formations préalables doivent être organisées avant la prise de poste ou a minima le premier mois de la prise de poste	
24. Une formation continue doit être proposée aux personnels AESH et notamment la formation « Apprendre à porter secours »	
<u>Personnels de direction et d'enseignement</u>	
25. L'administration doit mettre à disposition un moyen humain dédié à un allègement des tâches administratives et de conciergerie	
26. Le supérieur hiérarchique doit apporter un soutien conséquent par une communication et une présence accrue	
27. Une organisation efficiente doit être mise en place pour les multiples ESS et équipes éducatives (100 en 2024/25) : concentration sur une journée par exemple avec des moyens de remplacement dédiés anticipés	
28. La concentration d'élèves à besoins particuliers sur cette école impactent le climat scolaire et la charge de travail y compris administrative des personnels :	
29. une réflexion doit s'engager pour permettre une meilleure reconnaissance de ce travail supplémentaire (IMP par exemple) : - une réflexion doit s'engager pour permettre une meilleure reconnaissance de ce travail supplémentaire (IMP par exemple) - l'arrivée d'élèves à besoins particuliers en cours d'année doit être évitée - le repositionnement de l'UEE sur un autre site doit être envisagé - tous les actes de violence doivent être signalés et non banalisés : la procédure de déclaration d'accident de service doit être communiquée à tous les personnels ainsi que la procédure d'accès au RSST. Un accompagnement effectif de l'administration doit être proposé dans ces situations. - les personnels RASED doivent intervenir plus fréquemment et être en appui des personnels - une intégration de l'établissement au réseau d'éducation prioritaire doit être envisagé	

Un représentant de la FNEC FP-FO : Il y a deux sujets :

- l'accès aux écoles, car la directrice n'est pas en mesure d'assurer le suivi des personnes présentes
- et la cohabitation dans l'école avec le PÉRISCOLAIRE qui impacte le travail des enseignants en ajoutant de la manutention et en faisant peser des contraintes horaires.

SG : Nous pouvons nous saisir du levier qui relève de notre compétence : la sécurité. Nous pouvons agir sur l'accès aux écoles et les implications en termes de sécurité, la directrice de pouvant pas assurer la

surveillance des personnes présentes. Nous pouvons également intervenir sur les conditions de cohabitation avec le périscolaire.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Une AESH suit 8 élèves sur les 24H de la semaine. Comment est-ce possible ?

Un représentant de la CGT : Ce ne sont pas des conditions de travail.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Il pourrait être envisagé de mettre en place un AED pour les missions de conciergerie.

Un représentant de la CGT : Notre institution tangué et ne tient que sur la bonne volonté des agents. La situation des enseignants est très problématique de manière générale et particulièrement dans cette école et ce type d'école.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Dans ces écoles qui concentrent de nombreux élèves à besoins éducatifs particuliers, le nombre d'heures de réunions sur le temps personnel se multiplie. Une compensation financière pourrait être envisagée.

SG : La conciergerie ne fait pas partie des missions des AED et l'académie ne possède pas suffisamment de moyens pour cette mission. La reconnaissance financière n'est pas non plus possible. Il convient de travailler à un fonctionnement acceptable.

Vote pour : 10 opposition : 0 abstention : 0

FSU : 4

CFDT EDUCATION : 2

UNSA : 2

FNEC FP- FO : 2

CGT : 2

Le PV est adopté à l'unanimité.

4. CR GT Collège Desaix et avis soumis au vote

Avis GT Collège Desaix du 13/01/2026	SUITES DONNÉES PAR L'ADMINISTRATION
1. Clarifier l'organisation administrative auprès des personnels : le rôle et les missions de chacun doivent être identifiés par tous les personnels. Cette répartition des missions doit permettre un fonctionnement efficient de l'établissement.	
2.S'assurer de la diffusion des informations auprès de tous les personnels par l'utilisation d'un canal de communication unique défini en collaboration avec les personnels et connu de tous.	
3.Anticiper la tenue des réunions et événements (sorties scolaires...). Établir un calendrier communiqué aux personnels dont les éventuelles mises à jour seront faites suffisamment en amont.	
4.Clarifier le mode de rémunération des projets et des missions supplémentaires auprès de tous les enseignants et s'assurer de l'effectivité de rétribution. Procéder aux régularisations des sommes dues.	
5.Proposer, avec leur accord, une médiation extérieure aux personnels en conflit interne latent.	
6.Assurer les équipes éducatives du soutien de la direction dans les relations conflictuelles avec les familles.	

7. Informer systématiquement les personnels de l'existence et des modalités de recours à la Protection Fonctionnelle en cas de menaces.	
8. Octroyer des moyens supplémentaires au regard du public accueilli et de la configuration des locaux, en particulier renforcer l'équipe de vie scolaire (un 2ème poste de CPE, poste d'AED).	
9. Engager une réflexion sur le climat scolaire et la cohérence éducative avec tous les acteurs : échelle de sanctions, communication aux personnels du suivi disciplinaire (rapports d'incidents), recours aux conseils de discipline...	
10. Mettre à jour le DUER. Cette mise à jour devra permettre d'intégrer notamment les RPS et le risque acoustique.	
11. Informer les personnels à chaque rentrée scolaire de l'existence du DUER, du RSST et du DGI (fonction, modalités d'utilisation).	
12. Anticiper l'accueil des élèves en situation de handicap. Organiser notamment l'entretien prévu avec la famille, l'élève et le ou les personnels AESH.	
13. Organiser l'accueil et l'accompagnement des personnels AESH qui doivent être pleinement intégrés à la communauté éducative	
14. Des personnels se retrouvent en difficulté faute d'accompagnement institutionnel d'un élève en situation de handicap : mettre en place les moyens nécessaires pour remédier à la situation.	
15. Mieux intégrer les agents dans la vie de l'établissement.	
16. Informer les agents du département de l'existence de la Formation Spécialisée départementale et de la possibilité de formaliser via le RSST leurs difficultés.	
17. Transmettre au Conseil Départemental les alertes concernant les conditions de travail des agents : <ul style="list-style-type: none"> • surcharge de travail due aux restrictions médicales de certains agents qui impactent la répartition des tâches. • surcharge de travail par manque de personnels au sein de l'équipe de restauration et qui entraîne un turn-over important. • manque d'efficacité du remplacement par le recours à des personnels non qualifiés et non formés. 	

Les membres de la FS : Il existe de grandes difficultés concernant l'accompagnement d'un élève non voyant : manque de formation, de communication, notamment de l'AESH qui n'est pas formée et n'a pas été présentée à l'élève et à sa famille.

Un représentant de la FSU : Le turn-over des agents du département est une réalité de tous les collèges de Tarbes. Certains doivent se déplacer entre établissements en cours de journée. Il existe un manque de formation, des problèmes de surcharge de travail à cause de restrictions médicales de certains agents et de carences de remplacement.

Vote pour : 10 opposition : 0 abstention : 0

FSU : 4

CFDT EDUCATION : 2

UNSA : 2

FNEC FP-FO : 2

CGT : 2

Le PV est adopté à l'unanimité.

5. CR GT RSST du 11/12/2025 et avis soumis au vote

AVIS GT RSST du 11/12/2025	SUITES DONNÉES PAR L'ADMINISTRATION
<p>1. La FS demande que l'obligation de visas des mentions RSST par le chef de service soit respectée et ce, dans un délai raisonnable (une semaine au maximum).</p>	<p>L'obligation de visa des fiches RSST sera rappelée aux chefs de service qui tardent à l'apposer.</p>
<p>2. La FS demande le respect des OSM 2025/26 : <u>« Les inscriptions portées au RSST doivent faire l'objet d'une réponse de la part d'administration »</u> <u>« Les inscriptions portées par les agents sur le RSST et les mesures prises par le chef de service sont présentées à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration »</u></p>	<p>L'administration est consciente des progrès à réaliser dans la formalisation de ses réponses et l'information des mesures prises. La préparation des réponses et la proposition de mesures pourront être proposées par les conseillers de préventions départementaux afin d'apporter les réponses qui permettent la sécurité sur les lieux de travail.</p>
<p>3. La FS demande le respect de l'obligation d'actualisation du DUER à partir des mentions RSST et, en ce qui concerne le bâti, que ce DUER soit porté à la connaissance des structures administratives compétentes.</p>	<p>Le rappel d'obligation d'actualisation du DUERP comprendra un point sur la collecte d'informations, une étape essentielle pour appréhender l'organisation santé et sécurité au travail mise en place. L'étude des sources documentaires disponibles permet de fonder l'analyse des situations de travail sur des données quantitatives et de la nourrir d'éléments théoriques et réglementaires et liés au contexte de l'école, l'établissement ou le service. Les sources utilisables comprennent non seulement le registre de santé et sécurité au travail mais aussi le cas échéant les PV de la CHS de l'établissement, le rapport de visite de l'ISST, et les documents techniques liés à l'activité de l'établissement ou du service. Le guide méthodologique ministériel prévoit la transmission de la partie du DUERP qui concerne les postes de travail des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement à la collectivité territoriale concernée. Ce point sera également rappelé.</p>
<p>4. La FS demande que les personnels AESH soient informés de leur droit à la protection fonctionnelle.</p>	<p>Un rappel du droit à la protection fonctionnelle sera réalisé à l'ensemble des agents du département.</p>
<p>5. La FS demande qu'il soit rappelé aux directeurs d'école que les personnels AESH font pleinement partie de la communauté éducative et doivent être soutenus dans l'exercice de leurs missions au même titre que les autres personnels.</p>	<p>Ce point est constitutif des valeurs de l'institution et devrait aller de soi. Le présent Avis montre que ce n'est pas le cas dans tous les établissements d'enseignement du département. Le rappel des règles de déontologie de base ne semble pas le moyen le plus efficace pour faire évoluer la perception de la place des AESH dans l'institution à certains endroits. Il convient d'avantage de travailler spécifiquement au sein des équipes concernées.</p>
<p>6. Dans les situations de conflits interprofessionnels, la FS demande la mise en place d'une médiation systématique.</p>	<p>La médiation est un outil efficace dans la mesure où elle est utilisée conformément à une méthodologie éprouvée. Sa réussite est conditionnée par des critères comme le volontariat individuel des parties pour avancer dans la résolution du conflit. Il ne peut donc être systématisé <i>a priori</i>. En revanche, l'administration doit permettre de proposer ce dispositif dans les situations de conflits interpersonnels.</p>
<p>7. Dans les situations de conflits avec les familles, la FS demande que l'IEN saisi par les personnels exerce un soutien actif.</p>	<p>Cet avis est à rapprocher des deux avis précédents. Si les IEN saisis dans les situations de conflits avec les familles soutiennent et réalisent un gros travail pour apaiser et mettre fin au conflit, la démarche ne peut être univoque mais doit être adaptée aux circonstances de chaque situation. Le soutien actif n'est pas limité aux seuls IEN mais à l'ensemble de l'encadrement sur le terrain et par la DSDEN. Plusieurs personnes ont été reçues à la DSDEN dans le cadre de leur accompagnement dans des situations conflictuelles avec les familles.</p>
<p>8. La FS demande qu'un protocole départemental synthétique sur l'accompagnement des élèves notifiés lors des séances de piscine soit élaboré et porté à la connaissance des personnels.</p>	<p>L'IEN ASH sera missionné pour la rédaction d'un document lors des séances de piscine.</p>

<p>9. La FS préconise la création de moyens de remplacement des personnels AESH pour pallier les absences de l'AESH habituelle ou lors d'activités scolaires particulières (piscine, sorties scolaires...).</p>	<p>Cette préconisation nécessite l'allocation de moyens supplémentaires demandé par le département.</p>
<p>10. La FS demande qu'une réflexion soit engagée sur l'accompagnement des personnels enseignants des TPS et PS qui accueillent des élèves en difficulté à expression comportementale et pour lesquels aucune procédure d'aide n'est encore engagée.</p>	<p>Cette demande entre dans le cadre du travail engagé avec l'expérimentation des PAS. Il sera poursuivi pour définir les outils et méthodes destinées aux équipes dans les écoles.</p>
<p>11. La FS demande que les préconisations émises par la MDPH pour les personnels en situation de handicap soient respectées. La FS demande à être informée des propositions d'aménagements demandés par les personnels en situation de handicap afin de contrôler le respect des droits des personnels. La FS demande que les coordonnées du référent handicap soient transmises à tous les personnels.</p>	<p>Les coordonnées du référent handicap seront ajoutées sur le site départemental. L'information de la F3SCT est obligatoire lorsque l'employeur ne met pas en place les préconisations d'aménagement du médecin du travail/de prévention.</p>

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Les délais de visa des mentions RSST ont à nouveau augmenté. Une clarification est à faire concernant l'intégration des AESH dans les équipes.

Un représentant de la CGT : Lors des situations de conflits, une parole ferme de l'institution, représentée par l'IEN, serait souhaitable. Le poids de la parole serait différent et cela permettrait de déplacer et dépersonnaliser le conflit.

SG : cite des situations dans lesquelles l'institution a répondu fermement et apporté soutien et protection à des personnels.

Un représentant de la FNEC FP-FO : Nous ne nions pas que certains personnels ont été soutenus mais nous constatons de nombreuses remontées du terrain qui font état de situations pour lesquelles aucun soutien n'a été mis en place.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Un élève n'est pas accompagné pendant l'activité piscine, alors qu'il en aurait besoin. Une règle est nécessaire.

SG : Il faut travailler à un protocole avec l'IEN ASH.

Vote pour : 10 opposition : 0 abstention : 0

FSU : 4

CFDT EDUCATION : 2

UNSA : 2

FNEC FP-FO : 2

CGT : 2

Le PV est adopté à l'unanimité.

Mmes PUZOS, MANZATO et SERRANO quittent la séance.

6. Suites données GT RSST des séances du 04/11/2025 et 11/12/2025

• Séance du 04/11/2025 :

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Il est nécessaire de rappeler les obligations des chefs de service.

Mme IMMERY quitte la séance.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Il existe un guide national concernant les procédures en cas d'agression. Une version résumée pourrait être créée et diffusée.

Un représentant de la CGT : Vous revenez sur des situations individuelles dans lesquelles il y a eu un soutien et la mise en place de la protection fonctionnelle. Mais nous vous interpellons sur des situations de plus en plus nombreuses et pour lesquelles, la plupart du temps, la protection fonctionnelle n'est pas mise en œuvre et les agents ne se sentent pas soutenus.

SG : La protection fonctionnelle prend la forme d'un panel d'actions adaptées et proportionnées à la situation, qui permet la prise en compte des situations. Je vais vous renvoyer la circulaire académique.

Un représentant de la CFDT EDUCATION : La FS peut-elle être informée des aménagements de postes de travail pour les personnels en situation de handicap ?

SG : Oui, mais uniquement pour les aménagements refusés par l'administration.

Un représentant de la FNEC FP-FO fait lecture de l'article R253-22 du CGFP : « La formation spécialisée est saisie pour avis de la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment de l'aménagement des postes de travail ».

SG : Je propose la venue de la référente handicap académique lors d'une prochaine instance pour faire le point concernant le département.

- **Séance du 11/12/2025 :**

Pas de remarques supplémentaires.

7. Questions diverses

Un représentant de la CFDT EDUCATION : Il reste deux alertes sans réponses : le lycée Lautréamont de Tarbes et le collège Gaston Fébus de Lannemezan.

Les représentants de la formation spécialisée : Nous avons demandé un groupe de travail afin de nous présenter les PAS et leur fonctionnement. Il n'a toujours pas eu lieu. Où en est-on ?

SG : L'administration n'a pas pris le temps de cette concertation. Elle aura du sens avec une année de fonctionnement.

La séance se termine à 17H17.

L'Inspectrice d'Académie


Anne MIQUEL Inspectrice Académique
Le Secrétaire général
Sébastien Bernard

La secrétaire de la formation spécialisée


Valérie DUPRAT