



PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL DE L'EDUCATION NATIONALE

10 juillet 2014

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 10 juillet 2014, sous la présidence de Mme Geneviève GUIDON, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques de la direction générale des ressources humaines (DGRH), représentant le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mme Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, au titre de la DGRH dans ce comité, est le deuxième membre de l'administration.

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : M. Lionel DELBART suppléant qui remplace M. DAYMA, titulaire empêché

Mme Annie DUFOUR

Mme Elizabeth LABAYE

M. Jean-Luc PINON

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS

M. Joël PEHAU

Pour FO : M. Guy THONNAT

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : M. Bernard BERGER

Mme Luce DESSEAUX

Pour l'UNSA : M. DUPASQUIER

Pour FO : M. Christian GIRONDIN

Au titre de la médecine de prévention

- Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH.

Est également présente Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

- M. Michel AUGRIS, conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la DGRH.

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)

- Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau

- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, adjointe au chef du bureau

- Mme Agnès MIJOULE

- Mme Sylvie SURMONT, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personnes qualifiées :

lors de l'examen du point 5 de l'ordre du jour :

- Mme Nadine ESQUIEU du bureau des études statistiques sur les personnels à la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

- Mme Sriya LASSALLE du Bureau des formations générales et technologiques à la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)
 - M. Norbert PERROT, inspecteur général de l'éducation nationale.
- lors de l'examen du point 6 de l'ordre du jour :*
- M. Christian BIGAUT, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
- Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.**



Mme Labaye au titre des représentants du personnel de la FSU, de l'UNSA et de FO lit la déclaration suivante :

L'ensemble de la communauté éducative et tout particulièrement les enseignants des écoles sont sous le choc suite au meurtre de notre collègue de maternelle survenu à Albi.

Nous exprimons notre profonde tristesse et notre compassion à la famille et aux proches de notre collègue. Fabienne, maman de deux jeunes enfants, a été tuée dans l'exercice de ses fonctions au service de la Nation. Le ministre a demandé que les enfants de notre collègue décédée soient déclarés « pupilles de la nation », ce qui nous semble juste.

Nous avons une pensée particulière pour les enfants de l'école Edouard Herriot à qui toute l'attention nécessaire doit être apportée comme aux membres de l'équipe éducative qui doivent continuer de bénéficier d'un soutien important.

Mme Guidon ajoute que cet évènement est particulièrement douloureux pour la communauté éducative.



Une minute de silence est observée en mémoire de Mme Fabienne Terral-Calmès.



Les représentants de l'UNSA font part d'une information venant de leur être transmise. Il semblerait qu'un suicide d'un chef d'établissement vienne d'avoir lieu à Béziers. Cette information doit cependant être vérifiée. Ils rappellent que le proviseur adjoint du lycée Jean Moulin de Béziers a mis fin à ses jours en juin 2014 et que, dans ce même établissement, une enseignante s'était immolée par le feu en 2011. Les représentants de l'UNSA soulignent que la réactivité des services académiques pour accompagner les collègues lors du drame survenu à Albi a été reconnue devant le comité technique ministériel de l'éducation nationale. Ils remarquent que les résultats d'une étude récente menée par la DEPP montrent que les personnels de l'éducation nationale sont largement touchés par les menaces et les insultes. De même, l'étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social montre que ces comportements sont en progression. Ces résultats doivent permettre au CHSCTMEN de conduire une réflexion sur ces problématiques dans le cadre de l'accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux. Ils demandent que les risques d'agression soient intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les représentants de FO souhaitent que l'agression dont a été victime cette enseignante soit reconnue en accident de service afin que sa famille puisse être indemnisée.

Ils souhaitent qu'une enquête du CHSCT ait lieu dans cette école afin que soient prises des mesures de prévention contre les agressions et les incivilités, déjà remarquées à de multiples reprises dans cette école.

Les représentants de la FSU ajoutent qu'au-delà de ce drame, la récurrence de ces phénomènes révèle un profond malaise. Face aux agressions de la part de parents d'élèves et aussi d'élèves de plus en plus nombreuses, les personnels se sentent démunis, même si ces agressions ne sont que verbales. Les représentants de la FSU demandent que des groupes de travail traitant particulièrement de ces problématiques se mettent en place au niveau ministériel et local afin qu'une politique de ressources humaines intégrant des mesures permettant d'accompagner et de soutenir les personnels confrontés à ces situations soit mise en œuvre dans les académies.

Mme Guidon rappelle que les enquêtes doivent être réalisées au niveau local.

Ces problématiques trouveront néanmoins leur résonance dans les orientations stratégiques ministérielles dont les axes de travail prennent en compte les attentes de la DGAFP en matière de prévention des risques psychosociaux.

Elle rappelle que, lorsque des drames de cette amplitude surviennent, les services de la DGRH ont des contacts fréquents et très rapides avec les services académiques pour les aider et les guider dans les procédures à suivre.

Elle précise que le ministre a confirmé que les enfants de Mme Terral-Calmès seront reconnus pupilles de la Nation.

Mme Guidon reconnaît que cette évolution sociétale doit être prise en compte à tous les niveaux et précise que chacun a un rôle à jouer et des missions spécifiques à accomplir pour y répondre.



Les points de l'ordre du jour sont ensuite examinés.

**1 - Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCT ministériel de l'éducation nationale
du 12 mai 2014**

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité des représentants du personnel.

2 – Désignation du prochain secrétaire du CHSCTMEN

Mme LABAYE qui occupe les fonctions de secrétaire du CHSCTMEN a fait part de son départ à la retraite à compter de la rentrée scolaire 2014-2015. Elle doit donc être remplacée.

L'article 11 du règlement intérieur du CHSCTMEN précise qu'en cas d'empêchement définitif du secrétaire, la majorité des représentants présents ayant voix délibérative désignent un nouveau secrétaire et un nouveau secrétaire suppléant.

Sont désignés à l'unanimité pour la durée du mandat jusqu'aux prochaines élections professionnelles de décembre 2014 :

- M. Lionel DELBART, secrétaire,
- Mme Luce DESSEAU, secrétaire suppléante.

**3 - Rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité
et des conditions de travail dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale
Année 2013**

Mme Deana-Côté présente le rapport annuel (en annexe 2) en rappelant qu'un travail préalable a été réalisé sur ce document en groupe de travail du CHSCTMEN, le 10 juin 2014. Elle propose d'examiner en détail les conclusions apparaissant en encadré dans le rapport.

Mme Guidon observe que les progrès sont lents. On constate que l'accompagnement des services sur les questions de santé et de sécurité au travail permet d'obtenir quelques améliorations satisfaisantes d'un point de vue statistique. Par exemple, la mise à disposition des directeurs d'école d'un modèle de DUERP a contribué à une avancée dans la réalisation de ce document dans le 1^{er} degré. Toutefois, comme dans le secteur privé, le cheminement est long pour que les établissements s'approprient et prennent en compte le contenu de ce document afin d'améliorer la prévention des risques qui y sont répertoriés.

Les représentants de la FSU sont satisfaits que les remarques et modifications demandées en GT aient été intégrées. Ils proposent toutefois quelques ajouts :

- dans l'encadré sur la médecine de prévention, il doit être indiqué que le recrutement de médecin de prévention doit se poursuivre,
- dans l'encadré sur le DUERP, il est nécessaire d'insister sur l'effort qui doit être fait d'un point de vue à la fois quantitatif et qualitatif,

- dans l'encadré sur les CHSCT, un accent doit être mis sur l'acceptation et l'organisation des visites de locaux et la définition d'un protocole de visite et il doit être rappelé que des moyens doivent être attribués aux membres des CHSCT.

Les représentants de la FSU souhaitent connaître de quelle manière va s'exercer concrètement la vigilance du ministère sur « tous les projets d'aménagements importants susceptibles de modifier les modes d'organisation du travail, la mise en place d'indicateurs de performance ainsi que les restructurations », ainsi qu'il est écrit dans l'encadré relatif aux RPS. Ils demandent également comment cette vigilance va se traduire dans les académies.

Sur ce dernier point, **Mme Guidon** répond que des directions (DGRH et DGESCO) ainsi que les inspections générales du ministère se sont mobilisées sur ces questions et ont œuvré de concert. Cela a permis à l'administration de réagir en amont sur les problèmes posés par la mise en œuvre du baccalauréat professionnel « Gestion-Administration ».

Par ailleurs, ces sujets ont été évoqués régulièrement dans le cadre des séminaires regroupant les directeurs des ressources humaines. L'école supérieure de l'éducation nationale (ESEN) contribue également à la sensibilisation des personnels d'encadrement et chefs d'établissement sur ces problématiques dans les formations.

M. Perrot ajoute qu'effectivement les directions et les inspections générales ont été interpellées et ont pris conscience collectivement des difficultés rencontrées par les personnels.

Les représentants de FO font remarquer que le bilan santé et sécurité au travail 2013 présenté est uniquement celui du ministère et non pas le bilan commun de l'administration et des organisations syndicales.

Ils précisent que la formulation visant, dans les conclusions du rapport annuel et dans les orientations stratégiques ministérielles, à associer les organisations syndicales à la dynamique aboutissant à ce bilan ne leur convient pas et demandent son retrait. En tout état de cause, ils souhaitent que soit mentionné dans le rapport que FO ne se situe pas dans cette dynamique. La dynamique, pour FO, est de demander de manière incessante depuis plusieurs années à l'administration d'appliquer les dispositions réglementaires notamment en matière de médecine de prévention, de droit de retrait et d'enquêtes.

Les représentants de FO soulignent que les progrès constatés par l'administration dans le rapport annuel sont trop limités, par exemple dans la mise en œuvre du DUERP. En suivant le rythme actuel de progression de réalisation du DUERP, il faudrait encore attendre quatorze ans pour atteindre le seuil de 100 % en espérant que le document soit utile pour permettre de prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels.

Les représentants de FO soulignent par ailleurs le décalage important existant entre le nombre d'agressions d'agents recensées en accident du travail (462 en 2013) via l'application nationale de gestion des rentes, des accidents et des maladies professionnelles (ANAGRAM) et les chiffres publiés par l'INSEE à partir notamment de l'enquête SIVIS (Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire). Ces chiffres montrent en effet qu'environ 12 % des agents sont touchés par des violences, incivilités et injures (soit environ 108 000 agents) dont 0,6 % victimes de violences physiques. 46 % des agents indiquent conserver des séquelles.

Les représentants de FO considèrent qu'ANAGRAM ne peut pas être la seule source de remontées statistiques en matière de violences et incivilités au travail. Il est intéressant de comprendre dans le cadre du CHSCT MEN pourquoi les agents sont agressés et de mener une réflexion pour trouver les mesures permettant de remédier à ces situations.

Mme Guidon considère qu'il n'est pas pertinent de retirer la formulation utilisée associant l'administration et les représentants du personnel dans la dynamique engagée en matière de santé et de sécurité au travail puisqu'elle reflète un constat du travail mené ensemble en vue de l'élaboration du rapport annuel et des orientations stratégiques ministérielles.

Elle rappelle que la DGRH ne dispose pas des chiffres émanant de SIVIS qui est un outil de signalement par les chefs d'établissement des violences concernant les élèves et les personnels. Quant aux données restituées par ANAGRAM, comme pour les suicides, elles permettent également de mesurer le nombre d'agressions, à condition qu'il y ait une demande de reconnaissance en accident de travail formulée dans une déclaration.

Les représentants de l'UNSA font part de leur accord avec les conclusions du rapport annuel qui est le fruit d'un travail collectif fourni par le CHSCTMEN dans lequel l'UNSA a sa place.

Ils alertent toutefois sur quelques difficultés dans le fonctionnement de certains CHSCT au niveau local en remarquant qu'ils sont parfois perçus par les autorités hiérarchiques comme des instances suspicieuses à l'égard de l'administration.

Les représentants de l'UNSA insistent sur plusieurs points de blocage qui doivent cesser :

- Les difficultés à planifier et organiser les visites d'établissements,
- les avis qui font parfois l'objet d'obstruction de la part de certains présidents de CHSCT allant jusqu'à remettre en cause leurs titres ou contenus.

Les représentants de la FSU observent que la formulation dénoncée par FO ne leur pose pas de problème.

Mme Guidon indique que les amendements demandés seront retranscrits dans le rapport annuel et les termes de la conclusion maintenus nonobstant la demande de FO.

Les représentants de FO lisent une déclaration et demandent qu'elle soit annexée au procès-verbal (en annexe 1).

Mme Guidon accepte que la déclaration de FO soit annexée au procès-verbal.

Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale de l'année 2013 est soumis au vote des représentants du personnel :

Pour : 6 voix (4 pour la FSU et 2 pour l'UNSA)

Contre : 1 voix (FO)

Le rapport annuel recueille l'avis favorable du CHSCTMEN.

<p style="text-align: center;">4 - Orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale Année scolaire 2014-2015</p>

Mme Deana-Côté précise qu'un travail préalable sur les orientations stratégiques ministérielles 2014-2015 (en annexe 3) a été réalisé en groupe de travail du CHSCTMEN, le 10 juin 2014 et qu'il a été tenu compte dans le document présenté des observations faites par les représentants du personnel.

Les représentants de FO indiquent que leur position concernant la participation de leur organisation syndicale à la dynamique en matière de prévention des risques professionnels est identique à celle exposée lors de l'examen du rapport annuel.

Ils souhaitent que le dispositif des autorisations d'absence pour les membres des CHSCT soit rappelé.

Ils rappellent que les modalités des visites prévues à l'article 52 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982¹ font l'objet d'une délibération du CHSCT. C'est pourquoi, ils ne souhaitent pas qu'il soit fait référence à la notion de « protocole » parfois trop contraignante.

A propos de la médecine de prévention, ils demandent que des objectifs soient fixés sans renvoyer les questions au niveau académique, par exemple sur le nombre de recrutements de médecins et de médecins collaborateurs.

Ils demandent que soit écrit clairement que des décharges de service doivent être accordées aux assistants et conseillers de prévention afin qu'ils puissent remplir leurs missions.

De même, sur le thème des RPS, il doit être écrit qu'un lien doit être fait avec les comités techniques puisque ce sont ces instances qui sont compétentes pour les questions relatives à l'organisation du travail.

Les représentants de l'UNSA ne souhaitent pas que l'exigence du niveau de catégorie A et de la formation initiale pour le conseiller de prévention académique apparaissent dans les orientations. Cette rédaction est trop restrictive et non conforme à la réglementation.

¹Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Mme Guidon répond que cette rédaction est maintenue pour renforcer la légitimité du conseiller de prévention vis-à-vis de ses interlocuteurs.

Les représentants de la FSU estiment également que l'exigence de niveau de catégorie A renforcera le positionnement et la légitimité du conseiller.

Ils observent que l'essentiel de leurs demandes a été pris en compte mais souhaitent que les orientations stratégiques insistent sur les points suivants :

- la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail,
- les moyens dévolus aux membres des CHSCT,
- la mise en évidence de la prévention primaire en matière de RPS.

Ils ne sont pas hostiles à l'élaboration d'un protocole pour l'organisation des visites dans le cadre des CHSCT en précisant que l'intérêt des visites est qu'elles soient suivies de préconisations.

Les représentants de l'UNSA ajoutent que les préconisations faites par les CHSCT suite aux visites doivent être transmises aux services compétents, y compris aux collectivités territoriales même si elles sont réticentes puisqu'il est important que des actions soient programmées.

Mme Deana-Côté observe qu'il est prématuré de fixer des objectifs concernant le recrutement de médecins collaborateurs.

Mme Guidon indique que les orientations stratégiques ministérielles amendées seront transmises aux représentants du personnel.

Les orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale de l'année scolaire 2014-2015 sont soumises au vote des représentants du personnel :

Le représentant de FO indique qu'il ne prend pas part au vote.

Pour : 6 voix (4 pour la FSU et 2 pour l'UNSA).

Les orientations stratégiques ministérielles recueillent l'avis favorable du CHSCTMEN.

5 - Information sur les résultats de l'enquête

« Perception de la réforme STI par les agents et impact en termes de conditions de vie au travail »

Mme Deana-Côté présente les grands points se dégageant des réponses à l'enquête réalisée par la société JCA développement (en annexe 4). Les résultats détaillés ont été adressés aux représentants du personnel.

La DEPP a constitué un échantillon de 3500 agents qui étaient enseignants de STI en 2010 afin de pouvoir mesurer dans le temps la manière dont ces personnels avaient évolué professionnellement, notamment par rapport à leur perception de la réforme.

Sur ces 3500 agents, 3076 personnels enseignants sont toujours présents à l'éducation nationale en 2014. 63 adresses erronées ont été détectées et 28 personnes ont déclaré n'avoir jamais enseigné dans la filière STI.

Le nombre de répondants à l'enquête s'élève à 1305. Le taux de 44 % de retours est significatif et montre que cette enquête a intéressé les personnels.

Les représentants de la FSU demandent si les taux de retours inférieurs à la moyenne dans certaines académies peuvent s'expliquer. C'est le cas par exemple de Créteil, Lille et Versailles dans lesquelles le nombre de personnels enseignants entrant dans le panel était le plus important.

Mme Esquieu précise que le taux de retour est pratiquement identique à celui de la 1^{ère} année de l'enquête Profetic dont les modalités sont comparables (enquête par messagerie via un questionnaire sur internet). On constate que ce sont les mêmes académies qui ont les taux de retour les moins bons. Plusieurs paramètres peuvent expliquer ces taux inférieurs, les adresses professionnelles non utilisées par les personnels enseignants, le manque de temps pour répondre à l'enquête.

Les réponses portant sur l'exercice du métier

Parmi les répondants, une majorité (67 %) a déclaré ne pas avoir eu d'autres expériences professionnelles dans le domaine technique avant l'entrée à l'éducation nationale, alors que dans ce type de filière, on se serait attendu au résultat inverse. Les expériences professionnelles antérieures à l'entrée à l'éducation nationale les plus fréquentes sont celles de techniciens et d'ingénieurs ou exercées en bureau d'études.

Pour ce qui concerne l'ancienneté des répondants à l'éducation nationale, des pics s'observent dans les tranches de 16 à 20 ans et de plus de 30 ans, ce qui dénote une certaine stabilité de la part de ces enseignants supérieure à celle observée dans d'autres disciplines.

Le niveau d'études des répondants se répartit de manière homogène entre Bac+2 et Bac+5. Il ne semble pas que ce paramètre ait pu avoir une incidence sur la capacité à assimiler la réforme.

On observe également des pics dans les années d'obtention des diplômes qui peuvent peut-être s'expliquer par des recrutements plus importants à certaines périodes.

40 % des répondants ont indiqué avoir quitté la filière. Pour environ la moitié d'entre eux, la réforme n'a pas eu d'incidence sur leur décision d'évolution professionnelle. 55 % des personnes ayant répondu avoir quitté la filière se sont dirigés vers les sections de brevet de technicien supérieur (BTS). Le ministère souhaitait porter une attention particulière aux populations d'enseignants s'étant dirigées vers l'enseignement de la technologie en collège ou en lycée professionnel. Or, ils sont très minoritaires parmi les personnes ayant répondu à l'enquête.

Les représentants de la FSU remarquent que l'ancienneté importante des personnels enseignants dans leur établissement peut s'expliquer sans doute par un choix plus restreint pour muter en raison du nombre limité d'établissements proposant ces spécialités.

Ils demandent si le type de disciplines enseignées- lorsqu'elles sont très spécifiques- ou les niveaux de diplômes détenus ont été déterminants dans le choix de se diriger vers les sections de BTS.

M. Perrot indique que le recrutement par la voie du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET) a été fermé en 2004 et ouvert de nouveau en 2012 pour un nombre moins important de postes. Les recrutements se faisaient au niveau Bac+2 et Bac+3 quand la filière était plus professionnelle, par exemple des candidats titulaires d'un brevet de technicien supérieur et ayant quelques années d'expérience professionnelle en bureau d'études réussissaient parfaitement au CAPET. Ces enseignants ont d'ailleurs parfaitement rempli leurs missions au regard de ce qui était attendu. Désormais, le recrutement en sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D) nécessite d'avoir un niveau scientifique plus élevé.

M. Perrot précise que l'enseignement en BTS est un débouché naturel pour ces enseignants. Il est toutefois assez difficile de tirer des conclusions car certains BTS sont très professionnels, par exemple celui des métiers de la mode, d'autres plus généralistes et scientifiques comme les BTS de l'électronique ou de l'informatique. Il souligne qu'il existe de nombreux besoins en matière de recrutement de professeurs que ce soit dans les séries STI, les BTS, en technologie au collège ou en seconde alors que les jeunes montrent de l'engouement pour ces filières.

Les réponses portant sur la mise en œuvre de la réforme STI

Les réponses des personnels n'enseignant plus en STI2D et enseignant encore dans cette filière ont été différenciées.

✓ A propos de l'information

Les principales sources d'information sur la réforme sont incontestablement, pour les deux types de population, les échanges entre collègues enseignants et les recherches personnelles. Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les corps d'inspection et les chefs de travaux. Les représentants du personnel, les chefs d'établissement et les services du rectorat sont nettement plus éloignés.

Ce sont également les informations obtenues de collègues enseignants et suite à des recherches personnelles qui sont apparues les plus utiles pour les deux types de populations puis celles émanant des chefs de travaux et enfin des corps d'inspection. On observe que si les représentants du personnel ont été peu plébiscités, la qualité des informations reçues de leur part est reconnue.

Peu d'initiatives ont été prises, que ce soient par les chefs de travaux, les IA-IPR ou les chefs d'établissements, afin de faire le point avec les personnels sur les conséquences de la réforme sur leur vie professionnelle. Pour autant, l'utilité de ces rencontres, lorsqu'elles ont eu lieu, a été reconnue.

On constate également que les répondants ont peu sollicité ce type d'entretiens. Un tiers a sollicité les chefs de travaux, 20 % les IA-IPR et 14 % les chefs d'établissements. Il est intéressant de voir que certaines demandes n'ont pas été suivies d'effet et que les réponses attendues n'ont pas toujours été apportées.

M. Perrot se dit très surpris de voir que les corps d'inspection et les chefs de travaux n'ont pas été perçus comme de bons relais d'information alors qu'ils se sont fortement mobilisés tout au long de la réforme. De nombreux séminaires ont été organisés sur la réforme des lycées. Les inspecteurs généraux ont organisé des réunions sur la réforme STI en direction des chefs de travaux. Les corps d'inspection ont réalisé des visites dans les établissements concernés et ont réuni les équipes. Il est donc étonnant que les informations n'aient pas été relayées.

Les représentants de l'UNSA considèrent qu'il faut être prudent dans l'interprétation des chiffres. Une autre lecture des résultats peut être faite. Il leur paraît naturel que les personnels enseignants se tournent en premier lieu vers leurs collègues puis ensuite, à l'heure d'internet, cherchent eux-mêmes les réponses. En dernier lieu, ils se tournent vers des interlocuteurs qui leur paraissent plus distants.

Mme Deana-Côté insiste sur le fait que les personnes s'expriment dans cette enquête de manière subjective.

Mme Guidon considère que cette réforme étant spécifique à une filière d'enseignement, il est assez logique que les personnels concernés s'adressent de préférence aux personnes qui leur paraissent connaître le mieux le sujet, ce qui n'est pas toujours le cas des représentants du personnel, des chefs d'établissements et des services des rectorats.

Mme Esquieu, pour sa part, n'est pas étonnée de ces réponses. En effet, cette relation privilégiée entre collègues se vérifie au travers d'autres enquêtes. On constate de manière générale qu'il y a moins de problèmes lorsqu'un travail en commun, en binôme dans la même discipline s'instaure.

Les représentants de la FSU observent que ce constat est plutôt positif et encourageant dans des métiers qui s'exercent par nature isolément devant une classe. Sur la durée, au quotidien, c'est souvent entre collègues que des solutions sont trouvées pour résoudre concrètement les difficultés.

✓ A propos de la formation

Une grande part des répondants ont indiqué avoir reçu une ou plusieurs formations. Il est néanmoins très surprenant de constater que certains agents n'en ont suivi aucune. Ces derniers sont plus nombreux dans la tranche d'âge des plus de 50 ans, parmi les titulaires d'un diplôme de niveau Bac+5, et parmi ceux ayant moins de six ans d'ancienneté dans l'établissement. Il n'est pas possible au travers de l'enquête de trouver les raisons de cette absence de formation.

41 % des répondants déclarent avoir reçu entre un et dix jours de formation. La plupart des formations se sont déroulées en présentiel et majoritairement pendant le temps d'enseignement.

Les réponses sur le nombre de jours de formation doivent être regardées avec précaution puisqu'il est souvent difficile de garder en mémoire ces informations sur plusieurs années.

On constate un effort de formation dès la première année de mise en œuvre de la réforme qui ne s'est pas démenti dans le temps. Pour autant, il ressort de l'enquête, pour les deux types de populations, que ces formations n'ont pas atteint leur cible, soit parce que leur contenu ne répondait pas aux attentes n'étant pas adapté à la réalité de l'activité d'enseignement, soit parce que certains points n'ont pas été abordés. Le niveau théorique a été jugé très élevé. Il

apparaît également nettement que la durée de formation était insuffisante, qu'il y a eu un manque de corrélation entre le contenu de la formation et la préparation des cours.

Les représentants de la FSU font remarquer que les formations ont été plus nombreuses la deuxième année de la mise en œuvre de la réforme (ce qui a laissé les collègues démunis au moment le plus crucial) ; certains enseignants - sachant qu'ils allaient quitter la filière - n'ont peut-être pas jugé utile de suivre alors ces formations. Il est possible également que les répondants n'étant plus dans la filière STI2D ne se sentent plus concernés par cette partie de l'enquête.

Ils s'interrogent sur les durées de formation plus étendues, allant au-delà de 30 jours.

M. Perrot répond que certains répondants ont sans doute totalisé le nombre de jours de formation en présentiel et à distance ou sur plusieurs années. Il avait été demandé de mettre en place des journées ou demi-journées banalisées dans les lycées technologiques regroupant plusieurs enseignants afin que les professeurs puissent recevoir ensemble la formation à distance. Certaines académies ont déployé beaucoup de moyens pour la formation.

M. Perrot ajoute qu'il a été décidé par l'inspection générale, en fonction des programmes, de cibler une formation à long terme en commençant par une formation théorique adaptée au niveau de diplôme initial détenu par les enseignants. Or, les enseignants ont fait savoir, dès la rentrée 2011, qu'ils étaient davantage en attente d'une formation « clefs en main » abordant des aspects plus pratiques.

M. Perrot reconnaît que les deux types de formation sont indispensables et fait observer que c'était la première fois que se mettait en place une formation à distance.

Les représentants de l'UNSA appellent l'attention sur la difficulté d'estimer des besoins de formation émergents dans des délais courts comme ceux impartis par l'institution à l'époque de la mise en œuvre de la réforme.

Mme Deana-Côté se demande si l'ampleur des besoins de formation induits par ces changements avait été bien mesurée en amont.

M. Perrot précise que l'IGEN attendait des remontées des corps d'inspection et des chefs de travaux en matière de besoins de formation. Il admet que les changements de stratégie pédagogique n'ont pas été suffisamment mesurés dans cette réforme. En effet, au-delà des champs disciplinaires, c'est l'enseignement lui-même qui a changé passant de professionnel à plus théorique.

Les représentants de la FSU souhaitent que des enseignements soient tirés de ces constats et qu'à l'avenir les évolutions en matière de formation des personnels soient anticipées pour ne pas être dans l'urgence et l'approximation.

Les réponses portant sur la qualité de vie au travail

L'appréciation sur la charge de travail supplémentaire engendrée par la réforme et la charge de travail actuelle est différenciée selon que les répondants ont quitté ou non la filière STI. Le surcroît de travail a été jugé incontestablement pesant pour les enseignants de STI2D et reste important pour une majorité.

Les dernières questions de l'enquête se situent davantage dans le cadre des indicateurs permettant d'évaluer les risques psychosociaux (RPS). Ces indicateurs constituent des signaux d'alerte.

Il apparaît très nettement que faire la classe génère plus d'anxiété et que la majorité des répondants estime ne pas être au niveau. Cela s'observe un peu moins chez les répondants ayant quitté la filière.

Quant à la motivation à enseigner, les résultats sont partagés à égalité. Cet indicateur n'est pas facile à analyser puisque le niveau de motivation avant la réforme n'est pas connu.

Plus de la moitié des répondants disent éprouver moins de plaisir à enseigner ce qui semble logique s'ils sont plus anxieux.

Si plus de la moitié des répondants ne se sentent pas en mesure de repérer les élèves en difficultés, ils sont plus nombreux à estimer pouvoir leur apporter de l'aide.

Un peu plus de la moitié des répondants dit ne pas savoir comment évaluer les élèves. Cette question de l'évaluation avait déjà été évoquée devant le CHSCTMEN.

Une large majorité des répondants pense ne pas être en capacité d'exercer correctement son métier et de mettre en valeur ses compétences. A l'inverse, les répondants estiment avoir la possibilité d'être créatifs et innovants dans leur enseignement ce qui est un point positif puisque cela sous-entend qu'ils seront capables, à un moment donné, de maîtriser l'exercice de leur enseignement.

Pour ce qui concerne les rapports sociaux et les relations de travail, la proximité l'emporte puisque ce sont les chefs de travaux qui sont reconnus comme les principaux soutiens. Comme pour les sources d'information, il existe une vision positive des échanges entre collègues de la discipline et du travail en équipe.

Les répondants ne semblent pas avoir perçu de motivation ou d'intérêt supplémentaire de la part des élèves du fait de la réforme.

On n'observe pas d'accroissement au niveau des exigences des élèves ou des parents d'élèves.

Il se dégage majoritairement un optimisme sur la maîtrise des savoirs dans le futur. Paradoxalement, plus de la moitié des répondants ont des doutes quant à la possibilité d'avoir du recul ou de la hauteur sur leur activité d'enseignement et quant à l'utilité de leur travail. Ils ne sont qu'un tiers à déclarer avoir les moyens de faire un travail de qualité.

Plus du tiers des répondants, indépendamment de ceux qui partiront à la retraite, disent vouloir quitter l'enseignement en STI 2D. Ce résultat est nuancé selon le profil du répondant (ancienneté, âge, niveau d'études).

M. Perrot observe qu'en régime transitoire, quelle que soit la réforme, il est normal que des efforts plus importants soient faits pour s'appropriier les programmes. Cela a été le cas notamment lors de la réforme du collège.

M. Perrot considère que le changement de mode d'évaluation des élèves crée des difficultés pour de nombreux enseignants, même hors de la filière STI2D. Il est en effet perturbant de passer de l'évaluation de connaissances à l'évaluation de compétences.

Toutefois, il n'était pas normal que les correcteurs ne puissent pas connaître la note finale donnée à la copie comme l'ont constaté certains inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR). M. Perrot espère que ce problème a été résolu car des consignes ont été données en ce sens.

Les représentants de la FSU font remarquer que les enseignants sont aptes à faire la différence entre surcroît de travail et changement de méthodes. S'il y a eu charge de travail supplémentaire, l'enquête montre que cela est le résultat d'une mauvaise préparation par le ministère et d'un défaut d'anticipation de la réforme. Or dans ces métiers qui évoluent rapidement, il est évidemment nécessaire d'anticiper les besoins en matière de formation. Par ailleurs, beaucoup reste à faire puisque l'enquête montre que, même après quatre ans, l'assimilation de la réforme reste encore compliquée.

Les représentants de la FSU indiquent qu'à leur connaissance les consignes données par la DGESCO en matière d'évaluation au baccalauréat, à savoir la connaissance du barème par les correcteurs et la maîtrise de la note finale, ont été respectées. En revanche, il semble que le contenu d'une épreuve ait posé problème, les élèves l'ayant jugé trop facile par rapport au programme suivi sur deux ans.

Les représentants de FO voient dans les résultats de cette enquête la confirmation du désarroi des enseignants de STI déjà évoqué à plusieurs reprises devant le CHSCTMEN et qui persiste.

La réforme doit être remise à plat car elle reste problématique sous trois aspects : la maîtrise du contenu des enseignements, la préparation des cours et les épreuves du baccalauréat.

Les représentants de FO appellent l'attention sur certains items de l'enquête portant parfois à confusion, par exemple les spécialités du baccalauréat et du CAPET sont mélangées. Les résultats de cette enquête doivent donc être regardés avec quelques réserves.

Pour FO, il faut agir et ne pas se contenter de discours et d'enquêtes.

Les représentants de l'UNSA trouvent deux vertus à cette enquête.

D'une part, elle permet de constater qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre une réforme sans prendre la mesure en amont de ses conséquences sur les agents. Des enseignements doivent donc être tirés avant de lancer de nouvelles réformes.

D'autre part, elle alerte puisque plus de la moitié des répondants expriment un mal-être en disant qu'ils ne trouvent pas de plaisir à enseigner et 43 % ne savent pas ce que l'on attend d'eux. Il est donc nécessaire d'envisager sans tarder un accompagnement de ces agents sur le long terme parce qu'ils sont dans la perte de sens de leur métier, voire parfois dans la conscience d'une déqualification.

Les représentants de la FSU demandent quelles suites seront données à cette enquête du CHSCTMEN, quels enseignements le ministère en tire de manière générale, et quelles préconisations seront faites pour accompagner les personnels enseignants de la filière STI.

Ils demandent également quelles mesures vont être prises pour les enseignants de la filière « Gestion administration » qui se retrouvent du fait de la réforme du bac professionnel avec des charges de travail bien plus importantes.

Mme Guidon annonce qu'à la prochaine rentrée scolaire, les résultats détaillés de l'enquête seront transmis aux directeurs des ressources humaines des académies accompagnée d'une note reprenant les principaux points dégagés par Mme Deana-Côté.

Ces éléments de synthèse ainsi que les constats faits sur le terrain contribueront à alimenter les groupes de travail qui auront à décider au niveau local des actions appropriées à mettre en place telles que des formations, des allègements d'horaires.

Mme Guidon précise que c'est à la DGESCO et à l'IGEN qu'il appartient de conduire les réformes d'un point de vue pédagogique. Néanmoins, c'est au travers d'une bonne coopération, d'échanges fréquents entre les directions et du travail constructif mené avec le CHSCTMEN que des avancées sont possibles dans la manière de bien mettre en œuvre une réforme.

M. Perrot trouve qu'il est excessif de dire que les enseignants de STI sont en grand désarroi. L'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés continue et les recteurs d'académie ont conscience que l'effort doit se poursuivre. Il précise que les IA-IPR cherchent notamment à repérer les enseignants se trouvant encore en difficultés afin que des mesures d'accompagnement adéquates leur soient proposées.

M. Perrot ajoute que les épreuves du baccalauréat STI2D ne seront pas remises à plat. Il signale que la grille d'évaluation de l'épreuve orale du baccalauréat STI2D a été simplifiée.

6 - Présentation des premiers résultats du recensement des dispositifs de prévention des risques psychosociaux (RPS) mis en œuvre dans les académies

M. Bigaut présente un rapport d'étape faisant ressortir la méthodologie suivie, les points les plus remarquables et quelques exemples de bonnes pratiques mises en œuvre dans les académies de Créteil, Nice, Reims et Versailles.

Il précise qu'un rapport écrit plus exhaustif sera réalisé.

La DGRH a adressé un courrier le 20 janvier 2014 à chaque recteur d'académie leur demandant de recenser les dispositifs de prévention collective et individuelle liés aux RPS et de décrire chaque dispositif dans une grille.

29 académies ont répondu.

Au total, 178 procédures de prévention ont été recensées. Le nombre de procédures varie de 1 à 30. En moyenne, 4 à 5 procédures sont mises en œuvre.

On constate une grande diversité de dispositifs : 81 dispositifs de formation, 13 dispositifs d'accompagnement, 6 dispositifs d'information, 5 dispositifs de prévention collective, 5 dispositifs de prévention individuelle et 68 dispositifs combinant plusieurs actions.

Les procédures de prévention des RPS sont de plusieurs natures :

12 procédures de prévention des conflits et des crises dans 8 académies,

10 procédures de prévention des violences et harcèlement dans 7 académies,

12 procédures de réponses institutionnelles aux actes de violence et harcèlement dans 7 académies,

9 procédures de gestion du stress dans 6 académies,

29 dispositifs de soutien aux personnels en difficulté professionnelle dans 18 académies,
16 dispositifs axés sur les pratiques professionnelles dans 9 académies,
10 procédures de reconversion, adaptation, mobilité dans 8 académies,
18 dispositifs portant sur les indicateurs et outils ont été mis en place dans 15 académies,
10 dispositifs visant à intégrer les RPS dans le DUERP ont été mis en place dans 8 académies.

Il a ensuite été demandé aux correspondants académiques de l'inspection générale de vérifier sur site les informations contenues dans les grilles renseignées par les académies. M. Bigaut indique qu'il procède actuellement, à l'évaluation des différents dispositifs à travers 22 rapports d'expertise communiqués à l'IGAENR qui sont très hétérogènes. Les premiers éléments d'appréciation générale ressortant de la lecture des rapports sont les suivants :

- La définition et l'identification des RPS sont complexes, ces phénomènes étant multiformes et plurifactoriels.

Les outils, les indicateurs permettant l'identification des RPS font défaut.

Les approches des RPS sont variées ; certaines approches ayant un caractère plus social, d'autres plus médical ou encore étant axées sur la lutte contre les violences et incivilités.

La notion de RPS se retrouve dans plusieurs documents, dans le projet académique au titre des conditions de vie des agents, les DUERP, les programmes annuels de prévention, ou les protocoles de visite des CHSCT académiques.

M. Bigaut donne quelques exemples pour souligner la diversité des approches :

Le correspondant académique de Montpellier observe que l'académie a un programme ambitieux de 11 actions cohérentes classées par niveau de prévention primaire, secondaire et tertiaire. Une organisation associant une pluralité d'intervenants autour du DRH académique et une grille d'analyse pour évaluer les actions ont été mises en place. Un cadrage national est attendu, comme par d'autres académies.

Dans l'académie de Grenoble, le correspondant académique souligne que les RPS constituent un élément de blocage pour les mutualisations de service. Un équilibre doit donc être trouvé entre le dialogue social et l'évolution des services.

- La politique de prévention des RPS est éclatée entre de nombreux intervenants à compétences multiples et les publics concernés sont ciblés mais multiples (personnels du 1^{er} degré, du 2nd degré et administratifs).

- L'efficacité des dispositifs de prévention des RPS doit être mesurée.

Un faisceau d'indices permet d'avoir un aperçu des blocages et des insuffisances et de ce qui réussit.

Par exemple, les DASEN voient dans ces problématiques une forme d'évaluation, de remise en cause de leurs actions. On peut également constater des dérives dans la qualification de certaines situations en RPS alors qu'elles ne sont pas de cette nature. L'absence d'outils permettant de mesurer les dispositifs pose également problème.

En revanche, on constate des réussites lorsque des protocoles d'action sont définis entre les différents acteurs.

M. Bigaut indique qu'en l'état actuel de son analyse, quatre académies se distinguent notamment parce qu'elles sont plus avancées que les autres sur ces thématiques. Il s'agit des académies de Créteil, Nice, Reims et Versailles.

A Nice, les agents peuvent, en s'inscrivant dans un mécanisme de convention individuelle, bénéficier d'un suivi personnalisé quasi permanent encadré d'un tuteur. Un bilan régulier est réalisé.

Créteil et Versailles sont des académies avec des spécificités caractérisées comme le manque d'attractivité, les conditions d'exercice parfois difficiles, les populations enseignantes diversifiées (nouveaux entrants ou enseignants plus âgés en fin de carrière).

A Créteil, un tableau de bord permettant de mesurer la qualité de vie au travail a été élaboré. A Versailles, une réflexion a été conduite sur le risque lié à l'utilisation des outils numériques.

Dans l'académie de Reims, une cartographie des risques professionnels a été dressée et un suivi des indicateurs de risques mis en place. Un guide de procédures a été élaboré en direction des personnels d'encadrement ainsi qu'un protocole d'accueil en EPLE. Des formations relatives aux RPS sont inscrites dans le programme académique de formation.

Mme Guidon souhaite connaître à quel moment la synthèse de l'ensemble des rapports communiqués à l'IGAENR sera disponible et si quelques pistes pourront être dégagées.

M. Bigaut répond qu'en principe un calendrier devrait être retenu à la prochaine rentrée de septembre.

Les représentants de la FSU demandent à qui il appartient de décider ce qui est une bonne pratique en rappelant que le CHSCTMEN doit se prononcer sur ces questions, voire faire d'autres préconisations, le cas échéant. Ils font observer que certains dispositifs sont souvent axés sur la réparation alors que le CHSCT doit privilégier les mesures de prévention, notamment primaire.

Mme Guidon indique que l'IGAENR fera une première évaluation puis qu'un travail sera conduit dans le cadre du CHSCTMEN.

7 - Informations diverses

➔ Calendrier des travaux du CHSCTMEN

Deux nouvelles dates de réunion sont fixées :

- Un groupe de travail se réunira le 22 septembre 2014,
- Une séance du CHSCTMEN aura lieu le 8 octobre 2014 à 14 heures.

➔ Formation des membres du CHSCTMEN

Une journée de formation aura lieu le 16 septembre 2014. Une demi-journée aura pour thème les technologies de l'information et de la communication et les conditions de travail, une demi-journée, les RPS notamment leur transcription dans les DUERP.

8 - Questions diverses

Les représentants de l'UNSA alertent sur les tensions qui règnent dans le CHSCT départemental de la Côte d'Or et demandent au Ministère d'intervenir afin que les travaux du CHSCT puissent se dérouler dans le calme.

Les représentants de la FSU ajoutent que le CHSCT doit visiter l'établissement où les problèmes se posent.



Mme Guidon et Mme Deana-Côté, au nom des membres de l'administration participant au CHSCTMEN, saluent Mme Labaye et Mme Dufour qui partent à la retraite.

Elles remercient particulièrement Mme Labaye du travail accompli en sa qualité de secrétaire du CHSCTMEN qui a su animer l'ensemble de la représentativité syndicale favorisant ainsi le dialogue social au sein de cette instance.

Mme Labaye rappelle que ce dialogue s'est construit de concert et se dit satisfaite de voir que le CHSCTMEN est sur la bonne voie.

Mme Guidon remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 18 heures.

La présidente
Geneviève GUIDON

La secrétaire
Elizabeth LABAYE