



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

23 novembre 2015

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 23 novembre 2015, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe à la directrice générale des ressources humaines (DGRH).

M. Thierry DELANOË, sous-directeur 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
Mme Luce DESSEAU
M. Hervé MOREAU
M. Jean-Luc PINON

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS
M. Joël PEHAU

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance remplaçant un membre titulaire absent

Pour FO : Mme Marie-Thérèse ESTIVILL

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Patricia BRAIVE
Mme Monique DAUNE

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

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. David SAVY, conseiller prévention des risques professionnels de la DGRH.

Au titre des ISST

- M. Patrice HOURRIEZ, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur.

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 Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN
- Mme Caroline SAINT-GIRONS, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMESR

En qualité de personnes qualifiées :

- lors de l'examen du point 2 de l'ordre du jour : Mme Florence DUBO, chef du service des personnels enseignants de

l'enseignement scolaire, Mme Véronique GRIS, sous-directrice de la gestion des carrières et Mme Catherine GENY-GUERY, chef du bureau des enseignants du 1^{er} degré (service B de la DGRH);
- lors de l'examen du point 3 de l'ordre du jour : Mme Sandrine LAIR, chef du bureau de la personnalisation des parcours scolaires et de la scolarisation des enfants handicapés (DGESCO).

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.



Mme Wagner précise qu'elle préside le CHSCTMEN pour la première fois et présente les membres de l'administration ainsi que les personnalités qualifiées qui interviendront au cours de cette séance. Elle présente ensuite l'ordre du jour en indiquant que plusieurs sujets ont déjà été évoqués lors de réunions antérieures du CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU donnent lecture d'une déclaration préalable (annexe 1a).

Les représentants de l'UNSA donnent lecture d'une déclaration préalable (annexe 1b).

Les représentants de FO donnent lecture d'une déclaration préalable (annexe 1c).

Mme Wagner remercie par avance les représentants du personnel de bien vouloir transmettre le texte de leurs déclarations à la DGRH afin que celles-ci soient annexées au procès-verbal. Elle fait observer que certains points évoqués dans ces déclarations, notamment les CHSCT et les médecins de prévention, seront traités de manière indirecte lors de l'examen des questions inscrites à l'ordre du jour.

1 – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 30 juin 2015

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

Les représentants de la FSU signalent la présence d'une coquille à la page 5 du rapport 2014 (lire « 2013 » et non « 2011 »).

2 – Bilan 2015 des opérations de mutation des personnels enseignants

Mme Wagner rappelle que cette question a fait l'objet d'un avis lors de la réunion du CHSCTMEN du 30 juin 2015.

Les représentants de la FSU font remarquer que, conformément aux dispositions de l'article 77 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, le président du CHSCT doit faire une communication écrite sur les suites données aux avis et propositions dans un délai de deux mois. Ils souhaiteraient que, à l'avenir, ces dispositions réglementaires soient respectées par l'administration.

Mme Wagner prend note de cette demande. Elle précise que l'administration a souhaité privilégier l'échange avec les représentants du personnel sur cette question plutôt que de leur adresser une réponse écrite d'attente.

Les représentants de la FSU considèrent que la réponse à un avis ne constitue pas la fin du débat sur un thème déterminé.

M. Delanoë fait observer que la réponse à certains sujets s'avère d'une grande complexité. L'administration assume parfaitement, en l'espèce, cette entorse aux dispositions réglementaires. Les collègues du service B de la DGRH ont produit un gros travail pour répondre aux questions des représentants du personnel. Toutefois, si les représentants du personnel en émettent le souhait, l'administration apportera, à l'avenir, une réponse écrite, voire d'attente aux avis.

La représentante de FO rappelle que cet avis demande le respect des dispositions des articles 60 et 61 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. La revendication n'a pas changé car les situations demeurent problématiques.

Les représentants de l'UNSA considèrent que le fonctionnement du CHSCT MEN se doit d'être exemplaire pour les CHSCT locaux et que la réponse aux avis doit intervenir dans les délais réglementaires.

Mme Wagner acquiesce.

Mme Dubo prend acte de cette demande de réponse à l'avis. Le souci du service B était de répondre à la demande des représentants du personnel en l'illustrant par des chiffres qui n'étaient pas disponibles lors de la réunion du CHSCTMEN du 30 juin dernier. Le service B a procédé à un focus sur les demandes de mutation des personnels enseignants au titre du handicap et au titre du rapprochement de conjoints, qui constituent des priorités légales de mutation. Ce focus comporte des éléments chiffrés.

Mme Gris présente un diaporama relatif au bilan des mouvements des personnels enseignants des 1^{er} et 2^{ème} degrés (annexe 2). Ces mouvements ont pour objet de satisfaire des demandes individuelles mais aussi de couvrir les besoins des académies en personnels enseignants, en tenant compte de leurs capacités d'accueil dans le cadre du mouvement. S'agissant des deux mouvements, elle précise que les articles 60 et 10 de la loi n°84-16 sont en cours de modification dans le cadre du projet de loi de déontologie ; ces modifications permettront de sécuriser juridiquement certains des éléments de barème actuellement utilisés et d'ajouter des priorités légales ainsi que de prévoir des critères subsidiaires. Pour ce qui est du premier degré, sur 3569 demandes de mutations satisfaites, 1982 l'ont été au titre des mutations et 1523 au titre des permutations. La phase complémentaire a permis de réaliser 208 mutations au titre du handicap en 2015 (soit 100 % de demandes satisfaites). 1200 mutations ont été obtenues au titre du dispositif des ineat/exeat, en 2015. S'agissant du second degré, le mouvement 2015 est un très bon cru en raison d'un taux de satisfaction élevé. Les demandes de mutation qui n'ont pu être satisfaites au titre du handicap et au titre du rapprochement de conjoints concernent des académies dont les capacités d'accueil sont insuffisantes.

Mme Wagner remercie Mesdames Dubo et Gris pour cette présentation très instructive. Elle se réjouit du taux de satisfaction particulièrement élevé dans le second degré mais regrette que le taux de satisfaction des demandes de mutation au titre du rapprochement de conjoints pour le 1^{er} degré soit si bas.

La représentante de FO fait remarquer que le taux de satisfaction des demandes de mutation au titre du rapprochement de conjoints dans le 1^{er} degré est seulement de 40 % (ce taux était de 65 % en 2010), ce qui signifie que 60 % des collègues n'ont pas obtenu leur mutation en 2015. Cette observation est particulièrement valable pour la Seine Saint Denis où le taux de satisfaction n'est que de 35 %. Certes, les chiffres des mutations au titre du handicap sont meilleurs pour le second degré mais obtenir le statut de RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) relève du parcours du combattant. Tous les personnels handicapés ne sont pas reconnus RQTH et tous les personnels « RQTH » ne sont pas mutés. Cela génère des risques psycho-sociaux et FO réclame des réponses concrètes en termes de capacités d'accueil.

Les représentants de la FSU font remarquer que le taux de satisfaction des néo-titulaires dans le second degré est certes élevé mais biaisé. D'une part, les néo-titulaires formulent leurs vœux en fonction de leur barème. D'autre part, l'année 2015 constitue une année exceptionnelle pour le second degré ; en effet, les capacités exceptionnelles sont dues à l'ouverture de plusieurs concours l'année précédente. Il convient donc de considérer l'évolution de la courbe sur plusieurs années et de prendre en compte la problématique des moyens. Un réel travail sur l'estimation des besoins doit être mené. S'agissant du rapprochement de conjoints dans le 1^{er} degré, le taux de satisfaction est faible avec des particularités dans certains départements comme la Seine Saint Denis (2128 demandes). Le manque d'attractivité de certains territoires constitue par conséquent une difficulté à prendre en compte. Les phases de mutations/permutations ont été inversées en 2008 et le taux de satisfaction des demandes de mutation au titre du rapprochement de conjoints a chuté. Les personnels sont en situation de grande souffrance. Il convient de trouver des souplesses sur les possibilités d'entrées. Enfin, les problèmes sociaux et médicaux graves ne sont pas toujours pris en compte lors des permutations. Il existe une forte attente des enseignants par rapport aux possibilités de faire évoluer les taux de satisfaction.

Les représentants de l'UNSA considèrent que ces sujets se situent à la frontière des compétences du CHSCT ministériel, même si cela ne signifie pas que tout va bien en matière de mouvement des personnels. Ils rappellent que les compétences des CAP ne doivent pas être oubliées. Deux situations différentes coexistent : la situation de

départements comme la Seine Saint Denis ou les Pyrénées Atlantiques, qui ne seront pas réglées par des circulaires, et la situation de nombreux autres départements dans lesquels le taux d'entrées d'enseignants est très important au cours des mois de mai et de juin. Il est inacceptable que la phase des ineat/exeat se retrouve à égalité avec la phase des mutations/permutations ; la gestion prévisionnelle du plafond d'emplois se fait en effet souvent au détriment des personnels, ce n'est plus de la gestion prévisionnelle. S'agissant du premier degré, ils plaident pour un « troisième tour » au sein des académies et déplorent que les outils informatiques ne soient pas à la hauteur de la prospective et de la gestion prévisionnelle.

Les représentants de la FSU considèrent que la situation du dispositif des ineat/exeat est verrouillée. Un certain nombre de situations pourrait pourtant être débloqué.

Mme Dubo rappelle que l'objectif de son intervention est d'exposer les différences entre le mouvement du 1^{er} degré et le mouvement du second degré. Elle ajoute que les représentants du personnel des CAPN ont les mêmes préoccupations que les représentants du personnel du CHSCTMEN. L'administration est tout à fait consciente des effets néfastes de cette situation sur la santé des agents et son objectif est d'améliorer le taux de satisfaction des demandes de mutation. Mais le cadre juridique du recrutement dans le 1^{er} degré n'est pas le même que dans le second degré. Le recrutement dans le premier degré se situe dans un cadre académique. L'objectif est d'améliorer la situation des enseignants en poste et de leur procurer une qualité de vie au travail. Les circulaires relatives à la mobilité vont être retravaillées et l'administration étudiera avec les représentants du personnel des CAPN les possibilités d'améliorer les taux de satisfaction des obligations légales (handicap et rapprochement de conjoints). S'agissant du second degré, elle prend note du fait que les néo-titulaires « s'auto-censurent » pour obtenir l'affectation la moins mauvaise possible. Elle rappelle que le MENESR est un des seuls ministères à créer des emplois et que les sujets évoqués aujourd'hui par les représentants de l'UNSA le sont en réunions bilatérales.

Les représentants de la FSU saluent la qualité du travail accompli mais rappellent que de nombreux personnels sont en situation de souffrance, y compris les personnels non enseignants, en raison du taux de satisfaction des mutations obtenues au titre du rapprochement de conjoint (ou à un autre titre). De nombreux collègues, dont les infirmières, n'obtiennent pas satisfaction et se voient contraints de demander une disponibilité.

Mme Wagner rappelle que la séparation d'un conjoint ou la situation de handicap est évidemment vécue de la même façon par les personnels enseignants et par les personnels non enseignants. La souffrance engendrée est la même. A ce propos, un point sur la mobilité des personnels des corps administratifs de catégorie C sera effectué lors de la CAP de décembre des ADJAENES.

3 – Difficultés rencontrées par les personnels enseignants accueillant des enfants au comportement perturbé ou en situation de handicap

Mme Wagner rappelle que cette question a déjà été évoquée lors du CHSCTMEN du 30 juin dernier. Les tentatives de prise de contact effectuées par le bureau DGRH C1-3 afin d'obtenir la présence d'un représentant du ministère des affaires sociales n'ont pas abouti. Une grande partie du sujet pourra toutefois être traitée par la représentante de la DGESCO. Ce sujet s'inscrit parfaitement dans le cadre de la qualité de vie au travail ; il est en effet important de s'interroger sur la façon dont les personnels enseignants accueillant des enfants au comportement perturbé ou en situation de handicap gèrent cette situation.

Les représentants de la FSU évoquent le nombre important de remontées consignées dans les registres en santé et sécurité au travail par des collègues qui éprouvent des difficultés à faire face à ces comportements, sont victimes d'agressions, ne dorment plus la nuit, ont peur pour la santé des autres élèves. Leur santé physique et mentale est atteinte. Or, les enseignants concernés doivent pouvoir accomplir leur tâche dans des situations acceptables.

La représentante de FO donne lecture d'un témoignage extrait d'un registre en santé et sécurité au travail qui illustre les difficultés que rencontrent les enseignants accueillant ce type d'enfants dans les écoles. Cette situation génère des RPS, à la fois pour les enseignants et les AVS.

Mme Lair, représentante de la DGESCO, répond que l'Education nationale ne peut aller au-delà des préconisations de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées). Dans le témoignage lu en séance, tant que la famille de l'enfant ne saisit pas la MDPH, on ne peut rien faire d'autre. L'équipe enseignante doit persuader la famille

de saisir la MDPH. Dans le cas contraire, l'Education nationale peut seulement mettre en œuvre un accompagnement. Il convient de distinguer la situation des enfants en situation de handicap, pour lesquels la loi Handicap du 11 février 2005 prévoit des choses, de celle des enfants au comportement perturbé. Dans ce dernier cas, il convient de faire un signalement mais ces élèves ne relèvent pas des moyens tels que les AESH (assistants des élèves en situation de handicap) et les contrats aidés soumis à notification des MDPH. Des moyens ont été mis en place pour les élèves handicapés : 94 % des élèves handicapés qui ont obtenu une notification d'accompagnement par un AVS en disposent. Des enfants en situation de handicap au comportement perturbé sont scolarisés à l'école, en raison du manque de places dans les établissements de soins et dans les établissements de psychiatrie infanto-juvénile. L'AVS constitue une réponse de sécurité mais ce n'est pas une réponse adaptée. Elle regrette que le ministère des affaires sociales ne soit pas représenté afin de répondre plus précisément à cette question.

Les représentants de l'UNSA font remarquer que, même s'il existe effectivement une différence entre les enfants en situation de handicap et les enfants au comportement perturbé, les conséquences sur les collègues sont similaires. La réponse de l'Education nationale n'est pas satisfaisante en matière de structures médico-sociales. Accompagner un élève signifie l'accompagner également hors temps scolaire. S'agissant des enfants au comportement perturbé, des choses se font, même si chacun travaille dans son coin. Ils donnent l'exemple de l'académie de Lyon, dans laquelle existe un protocole académique centré sur le 1^{er} degré. Ce protocole va de la détection du handicap jusqu'au dialogue avec la famille. Il serait bon que cette expérience soit mutualisée dans les autres académies. Ce serait une première réponse.

Le docteur Garcin fait remarquer que le médecin de santé scolaire a son rôle à jouer dans cette prise en charge. Il convient de bâtir un protocole dans ce cadre. Il doit exister un lien entre le médecin de santé scolaire et le médecin traitant. L'enfant a besoin d'un suivi plus intensif. Il faut connaître le degré d'évaluation du problème.

La représentante de FO précise que l'enfant dont il est question dans le témoignage lu a une notification MDPH, qu'il a une AVS ; il s'agit donc bien d'un cas d'accueil d'enfants en situation de handicap reconnu. Elle considère que le handicap nécessite l'intervention de l'Etat afin qu'il y ait une égalité de traitement entre les enfants. La loi de 2005 est une loi de désengagement de l'Etat. Elle réclame le rétablissement des structures antérieures à la loi de 2005, telles que les RASED, les CLIS, les IME, les ITEP..., le recrutement en nombre suffisant d'AVS et leur intégration dans un corps de la Fonction publique.

Mme Lair répond que la loi de 2005 n'a pas organisé la pénurie. Elle a au contraire favorisé la création de postes dans le secteur des handicaps. Des postes ont été ouverts dans les secteurs médico-sociaux (+ 4 % par an), dans les ULIS (unités localisées pour l'inclusion scolaire). On est passé de 15 000 à 120 000 élèves accompagnés et 71 000 personnes travaillent dans ces secteurs. En revanche, on manque de places dans les établissements médico-sociaux. L'Education nationale est la seule administration qui a fait autant pour les personnes en situation de handicap. Tous les chefs d'établissements du second degré savent qu'ils auront un jour ou l'autre à gérer cette problématique.

La représentante de FO souhaite avoir une réponse à la situation évoquée dans l'extrait du registre en santé et sécurité au travail qu'elle a lu en séance.

Mme Lair répond que les élèves à besoins éducatifs particuliers font partie du champ de compétences de son bureau (SEGPA, enfants précoces, enfants en situation de handicap). La cellule spécialisée constitue une bonne pratique. Les IEN de circonscription accompagnent les enseignants en difficulté. La présence des enseignants référents constitue également un relai.

Les représentants de la FSU rappellent que l'Education nationale est l'employeur et que, à ce titre, elle a des obligations de résultats en matière de sécurité au travail. C'est un risque professionnel et l'employeur doit éviter les risques. Les risques professionnels sont psycho-sociaux mais aussi physiques, les enseignants étant victimes de menaces, d'insultes et d'agressions. Ils attendent par conséquent des réponses concrètes. Des moyens sont nécessaires. Les AESH sont en nombre insuffisant et ne sont pas nécessairement formés. Ils n'ont aucune garantie de renouvellement de leur emploi. Les représentants de la FSU réitèrent leur demande de la présence d'un représentant du ministère des affaires sociales, même si cette présence ne couvrira pas l'ensemble des problématiques existantes. Il convient en effet de réfléchir à la notion de scolarisation la plus longue possible. Celle-ci nécessite des enseignants et des personnels spécialement formés. Aller vers une école inclusive répond à une exigence de justice sociale mais atteindre cet objectif implique un certain nombre de choses, comme des mutations des pratiques pédagogiques et des dispositifs d'accompagnement adaptés. Les chiffres ne rendent pas compte de la

situation réelle rencontrée par les élèves et les personnels qui les encadrent. Il convient de permettre à ces jeunes d'être scolarisés en milieu ordinaire de manière efficace, chaque fois que la situation du jeune le permet. Ce qui pose problème, c'est le manque de places dans les établissements médico-sociaux. C'est une piste à privilégier. Mais cela suppose une prise en charge avec des moyens et des dispositifs adaptés. L'Education nationale peut faire beaucoup de choses en matière de formation initiale et continue des enseignants, de réduction des effectifs des classes ULIS, de recrutement et de formation des AESH, d'augmentation du nombre de médecins scolaires et d'infirmières.

Mme Lair rappelle le poids des décisions de la MPDH et le fait que l'Education nationale ne dispose que d'une seule voix. Les chiffres ne disent pas tout de la situation mais plus de 95 % des élèves en situation de handicap sont scolarisés sur plus de 8 demi-journées. Les élèves effectuent des apprentissages. Le nombre le plus élevé de personnes titulaires d'un CAP se rencontre chez les personnes en situation de handicap. En matière de formation des enseignants, les ESPE jouent un rôle. Une partie de la formation dispensée prend en compte la diversité des élèves. La formation spécialisée des enseignants est en cours de refonte pour mieux prendre en compte certaines évolutions. Certains enfants n'ont pas besoin d'avoir un enseignement spécialisé (par exemple les élèves qui lisent le Braille). Elle souligne la qualité des formations dispensées par l'INSHEA (Institut National Supérieur de formation et de recherche pour l'Éducation des jeunes Handicapés). Enfin, le turn-over des AESH n'est pas forcément mauvais car une trop grande stabilité n'est pas nécessairement la meilleure solution pour les jeunes élèves.

Les représentants de la FSU rappellent qu'ils attendent une réponse institutionnelle de la Présidente du CHSCTMEN. Une durée de scolarisation limitée mais réussie est préférable à une scolarisation longue qui se passe mal.

Les représentants de la FSU soumettent l'avis suivant au vote :

Le CHSCTM demande que les moyens consacrés à la scolarisation des élèves à besoins particuliers soient à la hauteur de l'ambition affichée, avec une prise en charge effective organisée sous des formes diverses et adaptées qui ne mettent en difficulté ni les personnels ni les élèves directement concernés ni les autres élèves. Il demande qu'un groupe de travail spécifique soit réuni le plus vite possible pour que l'institution apporte enfin des solutions concrètes satisfaisantes pour tous.

La représentante de FO indique que son organisation syndicale s'abstiendra ; en effet, les collègues attendent des réponses urgentes. La mise en place d'un groupe de travail ne fera que repousser encore les délais de réponse.

Résultats du vote :

- Abstentions : 1 (FO)

- Pour : 6 (4 FSU et 2 UNSA).

L'avis ayant été voté à la majorité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMEN.

Mme Wagner précise que ce groupe de travail s'attachera à étudier les modes d'organisation les plus pertinents mis en place dans certaines académies et réfléchira à ce qu'il est possible de faire de manière efficace.

4 – Risques Psycho-Sociaux (RPS)

M. Delanoë informe les représentants du personnel de la mise en place, à la demande du cabinet de la Ministre, d'un groupe de travail chargé d'élaborer, en collaboration avec les académies, un plan national d'action en matière de santé et de sécurité au travail. L'enquête RPS et conditions de travail des personnels enseignants et l'enquête RPS et conditions de travail des personnels non enseignants ainsi que le vademecum en matière de prévention des RPS doivent s'inscrire dans une démarche plus globale de la mise en place de la politique de santé et de sécurité au travail. Ce plan d'action comporte 4 objectifs : valoriser les pratiques académiques, outiller les académies (à travers un vademecum, des indicateurs et un tableau de bord et des formations à la prévention des RPS), accompagner l'enseignant tout au long de sa carrière (en enrichissant la formation post ESPE et en valorisant le travail de l'enseignant) et améliorer l'environnement de travail, notamment en développant des formations de type managérial et en travaillant sur l'ergonomie des espaces de travail (en lien avec les collectivités territoriales). Le projet de

vademecum sera soumis à ce groupe de travail. Les résultats de l'enquête RPS et conditions de travail des personnels enseignants seront diffusés aux académies. L'enquête RPS et conditions de travail des personnels enseignants démarrera le 30 novembre 2015 ; une note a été adressée à cette occasion aux recteurs d'académie. Les référentiels de formation concernant la prévention des RPS sont des référentiels interministériels ; chaque ministère doit s'y raccrocher pour construire ses propres outils. Ce groupe de travail était initialement prévu le 20 novembre 2015, mais a dû être reporté suite aux attentats qui ont frappé Paris et la Seine Saint Denis le 13 novembre dernier.

Les représentants de la FSU souhaiteraient avoir un retour sur leurs propositions de modifications de la première partie du vademecum. S'agissant de la deuxième partie, ils considèrent que les remontées d'expériences sont intéressantes mais ne font quasiment jamais apparaître le rôle des CHSCT. Ils sont très dubitatifs et considèrent que des pratiques qui n'associent pas les CHSCT locaux ne peuvent être validées par les organisations syndicales. Ils demandent si le groupe de travail SST annoncé par M. Delanoë associera les CHSCT académiques des académies constituant le panel. Le CHSCTMEN n'a pas donné son avis à ce stade sur le vademecum. Ils s'étonnent que ce travail sur la santé et la sécurité au travail soit fait en intégrant les RPS. Cela risque de noyer les RPS et la prévention primaire ne sera jamais évoquée. Les TMS sont liés aux RPS.

Les représentants de l'UNSA considèrent que ce groupe de travail est centré sur les enseignants. Or, le CHSCT doit s'occuper de tous les personnels. Ils souhaitent connaître le devenir du vademecum et la date à laquelle les représentants du personnel seront invités à se prononcer.

M. Delanoë affirme que ce groupe de travail ne doit pas retarder les actions qui ont été lancées en matière de RPS. Le vademecum va être la priorité de ce groupe de travail. Les propositions d'enrichissement des académies seront intégrées. Il sera tenu compte de la valorisation du rôle des CHSCT. Il invite les représentants du personnel à faire parvenir à l'administration leurs éventuelles propositions d'enrichissement complémentaires.

Les représentants de la FSU souhaiteraient avoir un retour sur leurs propositions de modifications de la première partie du vademecum. Ils demandent la suppression de la fiche 5 qui évoque le tutorat des infirmiers. Ils revendiquent une formation plus importante que le tutorat et rappellent qu'un groupe de travail national sur le tutorat devait être mis en place.

Les représentants de l'UNSA estiment qu'il existe un problème de méthode et de calendrier.

M. Delanoë envisage un retour avec les propositions de modifications des organisations syndicales, d'une part, et les propositions d'enrichissement des académies, d'autre part. Il est toutefois disposé à faire d'ores et déjà un retour aux représentants du personnel sur leurs propositions de modifications, si ceux-ci en émettent le souhait.

Les représentants de l'UNSA acceptent d'attendre la consultation du groupe de travail SST mais à la condition de disposer suffisamment tôt de la nouvelle version du vademecum.

Les représentants de la FSU souhaiteraient un premier retour sur leurs propositions de modifications.

La représentante de FO déplore que le vademecum évoque des mesures de prévention tertiaires et non des mesures de prévention primaires. La prévention des risques passe par l'arrêt de la politique d'austérité qui dégrade les conditions de travail.

M. Delanoë indique que le vademecum sera présenté lors de la séance du CHSCTMEN de janvier 2016 et sera envoyé aux représentants du personnel trois semaines avant. Une note aux recteurs accompagnera la diffusion du vademecum dans les académies. Cette note invitera les recteurs à inscrire cette démarche dans le dialogue social académique.

A la demande des représentants de la FSU, Mme Debordeaux précise que ce groupe de travail comprend des DRH et/ou des médecins conseillers techniques des recteurs des académies de Caen, Créteil, Lille, Lyon, Nantes, Nice, Toulouse et Versailles.

M. Delanoë indique que ce groupe de travail sera reprogrammé avant les vacances de Noël et les DRH seront invités à s'y rendre accompagnés de leurs conseillers de prévention académiques.

5 – Plateforme de formation en ligne m@gistère

Mme Wagner fait observer que ce sujet a déjà été inscrit à l'ordre du jour des CHSCT des 12 mars et 11 mai 2015.

M. Delanoë rappelle que cette question a fait l'objet d'un courrier du 16 juin 2015 (réponse à l'avis émis lors de la séance du 12 mars 2015) puis d'un courrier complémentaire le 31 juillet 2015. La DNE a été invitée à venir s'exprimer et à répondre aux questions des représentants du personnel lors de la séance du 11 mai 2015. Le recours à m@gistère ne revêt pas un caractère obligatoire ; il s'agit d'une offre de service mise à disposition des académies, même si elle est utilisée par une majorité d'entre elles. Les académies utilisent à leur discrétion m@gistère ou un autre type de dispositif technique. Ce n'est pas l'enseignant qui choisit. Il est demandé aux enseignants du premier degré de participer à 18 h de formation dans le cadre des animations pédagogiques. Une part de cette formation prend un caractère hybride.

Les représentants de la FSU se sont interrogés sur le statut du courrier complémentaire du 31 juillet 2015. Ils sont parfaitement conscients qu'il est demandé aux enseignants du premier degré de participer à 18 h de formation dans le cadre des animations pédagogiques. Mais ils considèrent que les textes sont imprécis. Ils souhaitent insister sur la qualité du contenu de la formation. Celle-ci ne doit pas se réduire à une formation à distance ni à m@gistère. Ils souhaitent ne conserver que des formations de qualité.

La représentante de FO rappelle que certaines académies ont tenu compte de la réponse de la DGRH à l'avis. Il n'en demeure pas moins vrai que cet outil est générateur de RPS, les enseignants se sentant surveillés. Par ailleurs, elle déplore que le travail forfaitisé se mette en place. Le rapport remis au gouvernement le 15 septembre dernier par le DRH d'Orange, Bruno Mettling, analyse les effets de la transformation numérique sur le monde du travail. Ce rapport présente 36 préconisations permettant d'accompagner la transition numérique. Les préconisations n°19 (compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion) et n°23 (compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les secteurs dans lesquels celle-ci est pertinente) inquiètent tout particulièrement son organisation syndicale. Le projet de loi Macron 2 baptisé #noé casse le code du travail et établit un lien avec m@gistère. Elle demande par conséquent que m@gistère soit abandonné ou que son utilisation soit basée sur le volontariat.

Les représentants de la FSU souhaitent également que m@gistère soit basé sur le volontariat.

Mme Wagner considère que ce sujet est représentatif de l'évolution des modes de formation et de communication. Une formation de qualité est nécessaire, quel que soit l'outil porteur. Les outils de formation à distance constituent le seul moyen de toucher les 30 académies et l'administration centrale. La co-construction s'effectue avec l'apprentissage. Compte tenu de la masse de gens à former, on combine enseignement à distance et enseignement présentiel. Il est légitime de se poser des questions d'opérationnalité car ces modalités n'ont pas été parfaitement appréhendées. La DNE est porteur de l'outil, pas du contenu. La qualité des formations dépend des centres de formation, comme les ESPE par exemple. La modernité ne doit toutefois pas évincer la qualité.

6 – Informations diverses

- Arrêté relatif au temps syndical attaché aux fonctions de membres des CHSCT des services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale

M. Delanoë précise que cet arrêté constitue la conclusion juridique de la mise en œuvre de la modification du décret de 1982 par le décret n°2014-1255 du 27 octobre 2014. Cet arrêté prévoit d'une part la conversion en heures du crédit de temps prévu par les textes, et d'autre part l'ouverture juridique de la possibilité offerte à chaque membre de CHSCT de renoncer à tout ou partie de son contingent annuel d'absences au profit d'un autre membre ayant épuisé son propre contingent. Ce texte a été présenté pour avis au Comité technique ministériel de l'éducation nationale lors de la

séance du 4 novembre 2015. Il est en cours de publication.

Les représentants de la FSU évoquent le système mis en place dans l'académie de Rennes, qui ne correspond pas à la circulaire de la DGRH du 6 juillet 2015. Le calcul effectué par le rectorat de Rennes aboutit à une minoration des moyens. Ils soulignent que des blocages existent dans d'autres académies et départements. Ils demandent par conséquent que l'administration rappelle aux recteurs d'académie qu'ils ne doivent pas minorer les moyens des représentants du personnel, s'ils souhaitent développer une véritable politique de santé et de sécurité au travail.

M. Delanoë répond que les académies ne peuvent inventer des clés de conversion. La clé de conversion est unique. Il a été rappelé aux recteurs que les clés de conversion ne doivent pas prendre en compte les éventuelles obligations réglementaires de service. La DGRH a par ailleurs insisté sur les enjeux du dialogue social au plan local. Il invite les représentants du personnel à signaler ces différentes initiatives académiques à la DGRH. Une mise au point sera effectuée.

Mme Wagner fait observer que la publication de cet arrêté va lever les dernières zones d'ombre en la matière.

Les représentants de l'UNSA considèrent qu'il existe une part de mauvaise foi. Le rectorat de Montpellier a, par exemple, appliqué une proratisation supplémentaire par ORS. Ils ne cautionnent pas « l'autonomisation » de certaines académies. La publication de l'arrêté devrait effectivement faire rentrer les choses dans l'ordre.

La représentante de FO rappelle que la situation n'est pas réglée dans les départements de l'Isère et de l'Ain. Elle donne lecture d'une déclaration (annexe 3) et souhaite savoir si la DGRH intervient au cas par cas.

Mme Wagner répond que la DGRH intervient effectivement au cas par cas, dès lors qu'elle est saisie par les représentants du personnel. La publication de l'arrêté va permettre de passer à un mode d'intervention plus général.

Mme Martineau-Gisotti précise que des éléments de réponse ont ainsi été demandés à la DSDEN de l'Isère, suite à l'intervention de FO.

- Circulaire du 28 juillet 2015 relative à la prévention du risque d'exposition à l'amiante dans les trois versants de la fonction publique et circulaire du 18 août 2015 relative aux modalités de suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

M. Delanoë précise que ces deux circulaires ont été prises en application du décret du 20 mai 2015.

M. Savy présente un diaporama résumant les principales nouveautés apportées par ces deux circulaires (annexe 4).

Le docteur Garcin apporte ensuite quelques éléments épidémiologiques. Elle précise qu'il va falloir développer des modalités de collaboration plus actives entre les conseillers de prévention académiques et les médecins conseillers techniques des recteurs en matière d'établissement des fiches d'exposition. La lecture centralisée des auto-questionnaires sera confiée à un prestataire ; un marché est actuellement en cours de négociation. Le suivi médical particulier pendant l'exposition pourra alors être organisé. Il sera suivi par la mise en place du suivi médical post-professionnel. Les deux circulaires renforcent la nécessité de bien organiser ce suivi. Il s'agit par conséquent d'un travail au long cours.

Les représentants de la FSU rappellent que ces deux circulaires insistent sur la responsabilité de l'employeur, ce qui constitue un fait assez nouveau. Il n'y a pas de différence avec le secteur privé, lorsque l'employeur n'est pas propriétaire. Par ailleurs, elles introduisent une vérification du mobilier dans les lycées professionnels, ce qui constitue également une nouveauté ; il convient par conséquent de réaliser une prise en charge raisonnée.

Les représentants de l'UNSA soulignent que la circulaire du 28 juillet 2015 rappelle le rôle de l'employeur et du chef de service. Or, de nombreux EPLE ne disposent pas du DTA (dossier technique amiante), qui doit être annexé au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). Ils rappellent que les directeurs d'école ne sont pas des chefs de service et qu'il convient de le préciser à nouveau.

M. Delanoë précise qu'un groupe de travail DUERP a été lancé récemment. Il est constitué d'ISST et de conseillers de prévention académiques. Le DTA sera joint au DUERP.

Les représentants de l'UNSA soumettent l'avis suivant au vote :

Le CHSCT-MEN demande à sa Présidente l'envoi d'une note de service aux recteurs, rappelant les obligations précises des chefs de services, inscrites dans la circulaire du 28/07/2015 et les conséquences pénales de leur non respect. Cela passe par :

L'inventaire des DTA dans les écoles et établissements d'enseignement et les services ;

L'obtention de la part des propriétaires de la réalisation et de la transmission du DTA (ou du moins l'annexe récapitulative), conformément à la circulaire du 27 juin 2008 de la DGCL.

L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU évoquent les difficultés liées au fonctionnement du CHSCT de l'Aisne.

- Calendrier des réunions du premier semestre 2016

Mme Debordeaux donne lecture du calendrier des réunions du CHSCTMEN (groupes de travail et séances plénières) du premier semestre 2016 :

- GT le 5 janvier 2016
- Séance plénière le 26 janvier 2016
- GT le 9 mai 2016
- Séance plénière le 17 mai 2016
- GT le 31 mai 2016
- Séance plénière le 24 juin 2016.

M.Delanoë invite les représentants du personnel à faire remonter rapidement leurs indisponibilités éventuelles.

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN. Elle se félicite de la dynamique existante, qui constitue matière à de futurs échanges, et lève la séance à 18 heures 15.

La présidente
Annick WAGNER

Le secrétaire
Hervé MOREAU

ANNEXE 1

Déclarations préalables

1a – Déclaration préalable FSU

1b – Déclaration préalable UNSA

1c – Déclaration préalable FO

CHSCT Ministériel de l'Éducation Nationale - lundi 23 novembre 2015
Déclaration liminaire de la FSU

Ce CHSCT se tient dans un contexte douloureux et trouble, et nous avons encore une pensée pour toutes les personnes qui ont été touchées par les attentats ainsi que pour leurs proches.

Les personnels dans les écoles et les établissements scolaires, les usagers ont besoin de cohérence, de clarté et de faisabilité sans que cela ne dégrade les relations sociales (entre personnels et avec les élèves et leurs parents).

Cette réunion du CHSCT est aussi la première depuis la rentrée. Celle-ci est encore marquée par des choix politiques et des pratiques gestionnaires qui dégradent les conditions de travail de nombreux personnels.

Globalement, dans les écoles, les établissements et les services, les personnels ne sont toujours pas en nombre suffisant pour assurer un service public de qualité dans des conditions de travail acceptables. Les effectifs des classes sont en hausse dans les lycées et restent très lourds en collège comme dans les écoles. Les remplacements sont mal ou incomplètement assurés faute de personnels et de moyens financiers.

Les conditions d'emplois des personnels en situation précaire ne s'améliorent pas. On constate en effet un turnover important lié au non renouvellement des contrats, et les rectorats continuent de jongler avec les quotités de travail. Alors que l'administration peine à trouver des moyens de prévention primaire des risques psychosociaux, nous rappelons ici qu'il est admis que les « conditions d'emplois » sont facteurs de risque psychosocial. Il est nécessaire que le ministère, pour développer effectivement la prévention des risques psychosociaux, s'engage a minima à assurer la priorité de réemploi des anciens contractuels. Par ailleurs, le refus de l'heure de décharge pour les contractuels du second degré en temps partiel ou incomplet va aussi à l'encontre de l'amélioration des conditions de travail et de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle. Elle doit en outre être étendue à tous les personnels qui sont affectés sur plusieurs établissements.

L'entrée dans le métier reste marquée par des conditions de travail particulièrement difficiles. Cette année, trop de stagiaires sont affectés dans une académie ou un département ne correspondant pas à leurs vœux. La charge d'enseignement, l'admission au concours et la formation à l'ESPE provoquent une surcharge de travail qui ne permet pas une acquisition sereine des connaissances et des gestes de métier.

Dans le second degré, les conditions de travail sont aussi détériorées par la mise en oeuvre de la réforme du collège.

Nous souhaitons rappeler que la prévention des RPS passe par « la mise en oeuvre du dialogue social préalable à toute modification substantielle des conditions et de l'organisation du travail. Et toute réorganisation doit prendre en compte les conditions de travail et la prévention des risques. » (extrait de l'accord RPS). Force est de constater que cette logique de prévention des

risques psychosociaux pourtant convenue dans l'accord de 2013 ne guide pas la réforme du collège. Nous vous avons déjà alertés dans cette instance. La profession continue de se mobiliser pour s'opposer à une réforme qui ne correspond pas aux évolutions qui seraient nécessaires. Les premières formations organisées montrent souvent la faiblesse de la réflexion sur les conséquences d'un processus technocratique descendant drapée dans une autonomie qui reporte au niveau le plus local les arbitrages découlant des logiques comptables.

L'incohérence du discours ministériel est aussi révélateur : devant le Conseil d'Etat, le ministère affirme que « la réforme n'affecte en rien le fonctionnement et l'organisation des établissements scolaires, pas plus qu'elle ne modifie les méthodes de travail des personnels des collèges ». Mais sur son site, le même ministère rappelle que cette réforme nécessite « une mobilisation nationale et académique sans précédent pour former et accompagner les équipes » et qu'il faudrait « une année pour se préparer » en raison de « l'importance des évolutions induites par cette réforme, tant en terme d'organisation que de contenus et de pratiques ». Ce double discours a de quoi interpellé, et nous contraint à renouveler ici notre mise en garde.

La réforme du collège, à laquelle s'ajoute la réforme des SEGPA, dans sa phase de mise en oeuvre comme dans les nouvelles organisations et contenus du travail qu'elle implique va accroître l'intensité du travail, les tensions entre les personnels, les situations de travail empêché et implique pour certains enseignants, de langue notamment, une transformation de l'identité professionnelle dont nous avons déjà constaté le potentiel dévastateur lors de la réforme des STI.

Dans les services, le décret sur les régions académiques ouvre la voie à des mutualisations importantes. Il nous permet de penser que la fusion des académies revient sous une forme aseptisée, avec toutes les incertitudes et dégradations des conditions de travail que cela peut induire. Le ministère déclare qu'il n'y a pas de recherches d'économies, mais il est difficile de croire que cela ne sera pas le cas. Sur cette question encore, la prévention des risques n'est pas au programme, tant sur les nouvelles organisations que sur le temps d'accompagnement de la réforme.

Enfin, l'accord sur les RPS prévoit le renforcement des acteurs de prévention, et notamment l'attribution des moyens en temps aux représentants des personnels. Si le MEN a un peu avancé réglementairement, sur le terrain, les blocages sont encore trop nombreux et des interprétations restrictives entravent l'activité des représentants en CHSCT. Des dysfonctionnements perdurent sur la mise en place, le rôle et la reconnaissance des CHSCT : enquêtes, visites, absence de réponse aux avis....

La FSU réaffirme son attachement à une véritable politique de santé au travail et de prévention de tous les risques.



CHSCTMEN 23 novembre 2015
Intervention liminaire

Ce CHSCTMEN se tient dans une période tendue pour la société française et bien évidemment, au premier chef, pour les agents publics qui ont montré à cette occasion tout leur professionnalisme. Chacun, chacune, au poste qu'elle occupe, aura dû faire quelque peu abstraction de ses propres sentiments et états d'âme pour accomplir sa mission. L'Unsa Education tient ici à les saluer.

Venons-en maintenant à l'objet de notre réunion. Certains points à l'ordre du jour conduiront l'Unsa Éducation à s'interroger, lorsqu'ils seront abordés, sur leur pertinence dans cette instance.

En revanche, l'Unsa Education souhaite attirer l'attention sur un sujet que nous considérons comme trop partiellement traité à ce jour, que ce soit au plan national ou local.

Il relève de l'axe 2 de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique qui traite des objectifs et outils de prévention des risques professionnels.

Dans cette partie, une action nous paraît devoir faire l'objet d'un travail plus en profondeur. C'est celle qui concerne l'amélioration de la formation des agents.

Les textes distinguent bien la formation des agents compétents en matière d'hygiène et de sécurité et celle à destination de l'ensemble des agents.

Les propositions inscrites dans l'accord de 2009 listaient 4 points :

- Développer la culture de la prévention à tous les niveaux de la formation afin que la santé et la sécurité au travail deviennent une préoccupation commune. Ces formations relevant à la fois de la formation initiale et de la formation continue.
- Définir des référentiels de formation
- Former plus particulièrement les cadres et les agents chargés des ressources humaines ainsi que les acteurs de la santé et de la sécurité au travail

- Veiller à l'effectivité de la formation des représentants des personnels en CHSCT.

Or, que constate-t-on aujourd'hui ? Si les deux derniers points cités font clairement l'objet d'une mise en œuvre effective, force est de constater qu'en ce qui concerne les deux premiers – la définition des référentiels de formation et la formation des agents- la situation est très disparate sur le territoire.

Pour l'Unsa Education, il convient donc que le CHSCT ministériel soit un moteur dans ce domaine.

Les interrogations de nos collègues sont multiples et de portée très diverse.

- À quoi sert un CHSCT ?
- Quels sont les documents obligatoires sur le lieu de travail ?
- Quels sont les divers acteurs ?
- Quel sont leur rôle et leurs missions ?
- La surveillance médicale particulière : pour qui ? Pour quoi ?

Etc.

Les CHSCT sont aujourd'hui installés dans le paysage, tout au moins en ce qui concerne leur dénomination et leur fonctionnement. En revanche, on ne compte plus les saisines à contre-emploi, la non utilisation des registres à disposition sur les lieux de travail, parfois l'ignorance même de leur existence. Tout cela dénote d'un manque flagrant d'information et de formation.

Il est donc temps de passer à la vitesse supérieure. L'Unsa Education plaide pour une impulsion ministérielle de construction de référentiels de formation des agents, d'inscription de sessions dans les plans locaux et de suivi précis des actions engagées.

Ce n'est qu'à cette condition que les CHSCT pourront donner leur pleine mesure et se concentrer sur des sujets qui relèvent pleinement de leur compétence.



**Déclaration liminaire de la FNEC FP FO
au CHSCT M du 23 novembre 2015.**

La FNEC FP FORCE OUVRIERE tient à affirmer ici sa compassion et sa solidarité avec les victimes et les familles des attentats qui ont eu lieu dans la capitale le 13 novembre dernier.

Au-delà de la compassion, au-delà de la tristesse, au-delà de la colère, la FNEC FP FO tient à saluer les personnels qui, dès lundi matin, ont su faire face, comme ils l'avaient fait en janvier 2015, avec une grande conscience professionnelle, dans le respect de la Laïcité, au prix d'un engagement personnel parfois important : accueil, réponses aux questions et aux réactions des élèves, stress, angoisse, peur..., ils ont répondu à toutes sortes de situations.

Cet engagement de chacun n'est pas sans conséquence sur la santé de ces personnels. D'autant plus que des collègues, en particulier dans l'académie de Paris, ont directement été touchés par les tragiques attentats.

Aussi, la FNEC FP FO considère que cette dimension doit être prise en compte, que toutes les situations difficiles doivent être traitées, que tous les cas individuels doivent faire l'objet d'une réponse, que les personnels, qui en ont besoin, puissent bénéficier d'un soutien et être aidés notamment par les médecins de prévention. Cela pose la question de la capacité effective à répondre à la demande et aux besoins et donc du recrutement des médecins de prévention nécessaires dans le cadre de l'application du décret 82-453 modifié.

ANNEXE 2

Bilan 2015 des opérations de mutation des personnels enseignants

CHSCT M du 23 novembre 2015 : Présentation des mouvements des personnels enseignants



Sommaire

- Le mouvement des enseignants du premier degré
- Le mouvement des enseignants du second degré



Le mouvement du 1^{er} degré

- Le contexte spécifique du mouvement du premier degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015



Le contexte spécifique du mouvement du premier degré ^{1/2}

- **Une compétence départementale** : le décret du 5 janvier 2012 relatif à l'organisation académique donne désormais aux directeurs académiques, agissant sur délégation du recteur d'académie, compétence pour prononcer les décisions relatives à la mutation et à l'affectation.
- **Une mission de pilotage exercée par le ministère**
 - 101 départements – 17000 participants chaque année
 - Garantie d'une procédure homogène



Le contexte spécifique du mouvement du premier degré *2/2*

- **Un recrutement académique** qui donne priorité à l'affectation des stagiaires, qui sont affectés et titularisés dans le département dans lequel ils ont été recrutés ;
- **Un mouvement du premier degré offert aux seuls titulaires** sur les postes non pourvus par les concours.



Le mouvement du 1^{er} degré

- Le contexte spécifique du mouvement du premier degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015

La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement

Septembre N - 1

- Au niveau national, la loi de finances de l'année N précise les volumes de recrutement autorisés pour l'année sur la base notamment :
 - des créations d'emplois
 - des prévisions de libérations de supports devant impacter l'année N et N+1.

Janv - fév N

- Au niveau académique, remontée des prévisions de libérations de supports (retraites, disponibilités, démissions, détachements...) puis phases d'échanges avec les académies ;

Fin février N

- Notification du calibrage pour une affectation des enseignants au 1er septembre de l'année N.



Le mouvement du 1er degré

- Le contexte spécifique du mouvement du premier degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015



Les principaux critères du mouvement 1/2

Trois priorités légales de mutation rappelées par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée pour :

- les fonctionnaires séparés de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité pour des raisons professionnelles ;
- les fonctionnaires handicapés ;
- les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.



Les principaux critères du mouvement 2/2

La prise en compte de critères supplémentaires :

- Programmes REP et REP+ ;
- Rapprochement de la résidence de l'enfant ;
- ...

Ces priorités se traduisent par un « barème »
qui permet un classement indicatif des candidatures prioritaires.



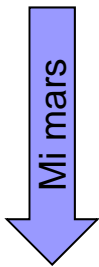
Le mouvement du 1^{er} degré

- Le contexte spécifique du mouvement du premier degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- **Les différentes phases du mouvement**
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015



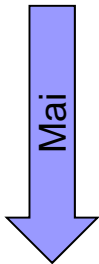
Déroulement du mouvement interdépartemental ^{1/2}

Les différentes phases nationales se déroulent de manière simultanée :

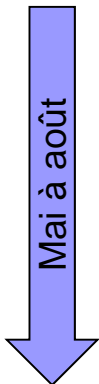


- ❑ **Une phase de mutations** : dans cette phase, les demandes de changement de département sont examinées au regard d'une part des besoins d'enseignement déterminés par les académies sous forme de capacités d'entrées mais aussi de sorties, d'autre part de la situation individuelle des candidats ;
- ❑ **Une phase de permutations** qui vise à réaliser des échanges croisés entre départements qui ne remettent pas en cause les soldes obtenus en phase de mutations.
 - Ainsi par exemple, un enseignant originaire du département 75 peut obtenir le département 69 dès lors qu'un enseignant du 69 souhaite rejoindre le 75.
 - Dans l'hypothèse où plusieurs enseignants du département 75 souhaitent rejoindre le 69, les permutations seront réalisées dans l'ordre décroissant du barème.
 - Ce mécanisme entre deux départements peut être décliné entre trois départements ou davantage

Déroulement du mouvement interdépartemental 2/2



- **Une phase complémentaire, dite d'ajustement** pilotée par la DGRH :
 - Pour améliorer le taux de satisfaction des demandes au titre des priorités légales (handicap, rapprochement de conjoints, etc.) ;
 - Pour régler les situations personnelles les plus difficiles.



La phase départementale :

- **une phase d'ajustement organisée de gré à gré par les départements**
 - Pour résoudre les situations particulières de priorités légales non satisfaites ou inconnues lors du mouvement interdépartemental ;
 - Pour couvrir les évolutions de la gestion départementale.



Le mouvement du 1^{er} degré

- Le contexte spécifique du mouvement du premier degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015



Quelques chiffres clés du mouvement 2015 ^{1/3}

16 330 enseignants du premier degré ont participé au mouvement 2015 :

- ❑ 3 569 demandes ont été satisfaites soit un **taux de satisfaction de 21,67%** à l'issue de la **phase interdépartementale** ;

Ce taux connaît une baisse sensible par rapport à celui de 2014 (23,09% en 2014 soit 17 099 participants).

Parmi les 3 569 demandes satisfaites, 1982 l'ont été au titre de la phase de mutations et 1523 l'ont été au titre de la phase de permutations.

- ❑ A l'issue de **la phase complémentaire** (dont celle pilotée par la DGRH) **ce taux est porté à 30,34%**.



Quelques chiffres clés du mouvement 2015 ^{2/3}

Les demandes formulées au titre du rapprochement de conjoints

- ❑ 5 318 candidats ont formulé une demande au titre du rapprochement de conjoints soit **32,57%** de la demande totale dont **3607** concernent le RC avec enfants. Ce taux est sensiblement constant depuis plusieurs années.

Les demandes satisfaites au titre du rapprochement de conjoints

- ❑ A l'issue de la phase interdépartementale du mouvement, sur ces 5 318 candidats, **2 106** d'entre eux ont été satisfaits à l'issue de la phase interdépartementale du mouvement dont **1903 en vœu 1**, 152 en vœu 2 et 41 en vœu 3 ;

Ce **taux de satisfaction de 39,60%** obtenu à l'issue de la phase interdépartementale baisse sensiblement par rapport à 2014 (43% soit 2 388 candidats satisfaits).

- ❑ **A l'issue de la phase complémentaire du mouvement**, y compris celle pilotée par la DGRH, 2 244 candidats ont obtenu satisfaction au titre du rapprochement de conjoints, soit **un taux de satisfaction de 42,19%**.



Quelques chiffres clés du mouvement 2015 ^{3/3}

Les demandes formulées au titre du handicap :

- ✓ Une bonification de 100 points, automatique, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi - BOE - (doit concerner l'enseignant lui-même) :
 - ❑ 171 demandes ont bénéficié de la bonification de 100 points ;
 - ❑ 52 candidats ont été mutés lors de la phase interdépartementale soit un taux de satisfaction de 30,41%

- ✓ Une bonification de 800 points lorsque la mutation a pour objectif « *d'améliorer les conditions de vie de la personne handicapée* » en faveur de l'enseignant, son conjoint ou l'enfant (décision de l'IA-DASEN après avis du médecin de prévention).
 - ❑ 369 demandes ont bénéficié de la bonification de 800 points ;
 - ❑ **351** ont été mutés à l'issue de la phase interdépartementale soit un taux de satisfaction de **95,12%** ;
 - ❑ Ce taux a été porté à **100%** à l'issue de la phase complémentaire pilotée par la DGRH.

Ces bonifications ne se cumulent pas : l'agent bénéficie de 100 ou de 800 points



Sommaire

- Le mouvement des enseignants du premier degré
- Le mouvement des enseignants du second degré



Le mouvement du 2nd degré

- Le contexte spécifique du mouvement du second degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015



Le contexte spécifique du MNGD

Les statuts particuliers des enseignants du second degré prévoient que « *la désignation des personnels qui doivent recevoir une première affectation à l'issue de leur titularisation et de ceux qui sont appelés à changer d'académie est prononcée par décision du ministre chargé de l'éducation, après avis des instances paritaires compétentes* ».

Il en résulte que :

- ❑ Le MNGD concerne les titulaires qui souhaitent changer d'académie et les néo-titulaires qui doivent obtenir leur première affectation (participation obligatoire) ;
- ❑ La compétence, pour organiser le mouvement inter-académique des enseignants du second degré, est ministérielle ;
- ❑ Les concours sont nationaux et l'affectation des stagiaires relèvent de la compétence ministérielle ;
- ❑ Les mutations au sein d'une académie relèvent de la compétence des recteurs (mouvement intra-académique).



Le mouvement du 2nd degré

- Le contexte spécifique du mouvement du second degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015

La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement

Septembre N -1

- Au niveau national, la loi de finances de l'année N précise les volumes de recrutement autorisés pour l'année sur la base notamment :
 - des créations d'emplois
 - des prévisions de libérations de supports devant impacter l'année N et N+1.

Janv – fév N

- Au niveau académique, remontée des besoins des académies par discipline puis phases d'échanges entre les académies et l'administration centrale pour aboutir à la répartition académique des moyens en fonction des besoins exprimés et de la ressource disponible ;

Fin février N

- Notification du calibrage pour une affectation des enseignants au 1er septembre de l'année N.



Le mouvement du 2nd degré

- Le contexte spécifique du mouvement du second degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015



Les principaux critères du mouvement 1/2

Trois priorités légales de mutation rappelées par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée pour :

- les fonctionnaires séparés de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité pour des raisons professionnelles ;
- les fonctionnaires handicapés ;
- les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.



Les principaux critères du mouvement 2/2

La prise en compte de critères supplémentaires :

- Programmes REP et REP+ ;
- Rapprochement de la résidence de l'enfant ;
- ...

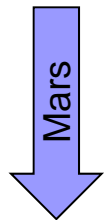
Ces priorités se traduisent par un « barème »
qui permet un classement indicatif des candidatures prioritaires.



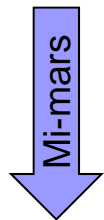
Le mouvement du 2nd degré

- Le contexte spécifique du mouvement du second degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015

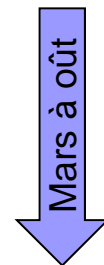
Les différentes phases du mouvement



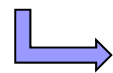
- ❑ **Le MNGD**, qui concerne les titulaires qui souhaitent changer d'académie et les néo-titulaires qui doivent obtenir leur première affectation (participation obligatoire) ;



- ❑ Les académies procèdent **au mouvement intra-académique** pour affecter les agents sur un poste dans l'académie obtenue au titre du MNGD et pour affecter les agents qui demandent à muter au sein de la même académie ;



- ❑ Des ajustements pour tenir compte des situations particulières (situations sociales, familiales et médicales)



Dans ces situations, les agents sont affectés à titre provisoire (ATP)



Le mouvement du 2nd degré

- Le contexte spécifique du mouvement du second degré
- La détermination des capacités d'accueil dans le cadre du mouvement
- Les principaux critères du mouvement
- Les différentes phases du mouvement
- Quelques chiffres clés du mouvement 2015



Les chiffres clés du MNGD 2015 ^{1/3}

34 602 participants soit une hausse de 21,64% par rapport à 2014, du fait de l'augmentation du nombre de néo-titulaires :

- 16 698 titulaires (contre 16 806 en 2014)
- 17 904 néo-titulaires (contre 11 791 en 2014)

- Un **taux de satisfaction de plus de 55% pour les titulaires**, en forte hausse par rapport à 2014 (43,9%), mais très variable en fonction des disciplines ;
- Un taux de satisfaction pour les néo-titulaires de près de 65%, en hausse par rapport à 2014 (60,8%).



Les chiffres clés du MNGD 2015 ^{2/3}

Les demandes formulées au titre du **rapprochement de conjoints** :

- ❑ **Le taux de mutation** des titulaires en rapprochement de conjoints est de **86,65%**, en forte augmentation par rapport à 2014 (79,25%).
- ❑ 97,54% des titulaires mutés au titre du RC ont obtenu leur vœu 1 (contre 92,40% en 2014).

- ✓ Depuis le MNGD 2014, une surbonification de 200 points est accordée dès lors que la séparation des conjoints se situe dans des académies non limitrophes.
 - ↳ Taux de satisfaction sans les 200 points : 80,9%
 - ↳ Taux de satisfaction avec les 200 points : 92,1%

- ✓ Introduction pour le MNGD 2016 d'une nouvelle surbonification de 100 points dans le cadre du rapprochement de conjoints, pour ceux d'entre eux exerçant dans deux départements non limitrophes relevant d'académies limitrophes



Les chiffres clés du MNGD 2015 ^{3/3}

Les demandes formulées au titre du handicap :

- ❑ **Le taux de mutation** des titulaires en situation de handicap est de **91,5%**, en augmentation par rapport à 2014 (87,7%).

Deux types de bonifications :

- ❑ Une bonification de 100 points, automatique, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- ❑ Une bonification de 1 000 points lorsque la mutation aurait pour objectif « d'améliorer les conditions de vie de la personne handicapée » (l'agent, son conjoint ou un enfant).

Ces bonifications ne se cumulent pas : l'agent bénéficie de 100 ou de 1 000 points



***Merci de votre
attention***

ANNEXE 3

Déclaration FO concernant le temps syndical attaché aux fonctions de
membres des CHSCT



Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 23 novembre 2015.

Mesdames, Messieurs,

L'arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique précise les moyens accordés aux membres et aux secrétaires des CHSCT. Cet arrêté accorde aux membres des CHSCT du temps pour exercer leur mandat. Ce temps est accordé sous forme d'autorisation spéciale d'absence.

La note de service du 6 juillet 2015 est censée organiser au ministère de l'Education Nationale les modalités de mise en œuvre de ses dispositions réglementaires.

La FNEC FP FO constate que cette note de service est dérogatoire puisque l'attribution du nombre de jours auxquels peuvent prétendre les membres des CHSCT n'est pas conforme aux principes énoncés dans l'arrêté du 27 octobre 2014, notamment pour les membres des CHSCT Académiques, « couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements », pour reprendre la formulation de l'article 2.

La FNEC FP FO tient à rappeler ici, l'attachement de FORCE OUVRIERE au principe de faveur et celui de la hiérarchie des normes qui font aujourd'hui l'objet de nombreuses attaques (Réforme du Code du travail, loi NOTRe,...).

La FNEC FP FO demande donc l'application de la réglementation et le respect des dispositions de l'arrêté du 27 octobre.

De plus, nous constatons que dans plusieurs départements ou académies, les règles énoncées par la Ministre dans sa note de service du 6 juillet 2015 ne sont pas respectées par les responsables locaux de l'administration ou peinent à se mettre en place. La FNEC FP FO vous a saisi à deux reprises et a demandé une intervention du Ministère pour rétablir le droit.

Nous vous remercions d'être intervenu dans le département du Rhône où le représentant de la FNEC FP FO au CHSCT D se voyait contester l'utilisation des jours CHSCT auxquels il

pouvait prétendre. Monsieur l'Inspecteur d'Académie lui ayant demandé de prendre l'attache du secrétaire du CHSCT afin de (je cite) « *faire le point sur l'organisation générale des missions où la présence de notre représentant sera nécessaire* ». Ainsi, le droit des membres des CHSCT à bénéficier de jours pour exercer leurs missions aurait été dans ce département soumis à l'accord du secrétaire du CHSCT sur lesdites missions.

La FNEC FP FO n'aurait pu l'accepter. C'est elle qui désigne et mandate ses représentants. Ils exercent leurs missions dans le cadre du mandat défini par l'organisation syndicale et elle seule.

Aujourd'hui, le problème semble se régler et nous nous en félicitons.

Cependant, dans le département voisin de l'Isère, Monsieur le Recteur et donc Madame la Directrice Académique refusent le droit de notre représentant au CHSCT A et D de bénéficier des jours. Madame la DASEN justifie sa position en indiquant « *que seuls les arrêtés de décharges délégués par le Ministère ou le rectorat sont réellement effectifs. Il s'avère que Monsieur AGERON ne bénéficie d'aucune décharge au titre du CHSCT D ou du CHSCT A.* » Nous souhaitons également une intervention du Ministère auprès de Monsieur le Recteur de Grenoble et de Madame la Directrice Académique de l'Isère afin qu'il ne soit plus mis aucune entrave à l'exercice du mandat de ce représentant de la FNEC FP FO au CHSCT A et D.

Nous sommes également saisis par le refus de Monsieur le DASEN du département de l'Ain d'autoriser la transformation des jours CHSCT D en heures de décharge pour Monsieur Didier BONNETON représentant de la FNEC FP FO au CHSCT D. Là aussi, nous sollicitons l'intervention du Ministère afin de rappeler que cette possibilité est offerte. Nous précisons d'ailleurs que nos responsables locaux indiquent qu'une solution immédiate pourrait être apportée.

Je vous remercie de votre attention.

ANNEXE 4

Circulaire du 28 juillet 2015 relative à la prévention du risque d'exposition à l'amiante dans les trois versants de la fonction publique et circulaire du 18 août 2015 relative aux modalités de suivi médical post professionnel des agents de l'État exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

Présentation des circulaires

- Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique
- Circulaire du 18 août 2015 relative aux modalités du suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique

- Les résultats de la dernière enquête SUMER montrent que seuls 22% des agents exposés à l'amiante bénéficient de mesures de protection collective et qu'en moyenne 40% d'entre eux bénéficient d'équipements de protection individuelle.
- Interdit d'utilisation depuis 1997, l'amiante reste présent dans de nombreux bâtiments, équipements publics ou dans des matériaux sur lesquels des agents publics interviennent.

Obligation des employeurs en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante

- Vérifier la présence d'amiante à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments et dans les matériaux.
 - Dossier technique amiante
- Mettre en place des mesures de prévention.
 - Formation des agents
- Assurer la traçabilité des expositions à l'amiante
 - Fiche individuelle d'exposition, attestation d'exposition
- Assurer la surveillance médicale des agents.
 - Suivi médical post-professionnel

Entretien médical de fin de carrière

■ Il est recommandé, dans la mesure du possible, de mettre en place des entretiens médicaux de fin de carrière (recommandations de la Haute Autorité de Santé, avril 2010). Si l'employeur omettait de remettre à l'agent l'attestation d'exposition, au moment de la cessation de ses fonctions, comme prévu à l'article 3 (cf. infra), ce dernier pourra se prévaloir du document établi par le médecin de prévention à l'issue de la visite médicale de fin de carrière, pour demander à l'employeur d'établir son attestation d'exposition.