MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

1er avril 2019

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 1er avril 2019, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général 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 F.S.U : Mme Sophia CATELLA
M. Lionel DELBART
M. Yann MAHIEUX
M. Hervé MOREAU

Pour l'U.N.S.A : M. Alain BROUSSE
Mme Alexandra DEROSIERE

Pour F.O : Mme Johanna GASTON

✓ **les représentants du personnel suppléants présents à cette séance**

Pour la F.S.U : Mme Ludivine DEBACQ
M. Vincent LAVALLE
Mme Sandrine MONIER

Au titre de la médecine de prévention
Est présente Mme Anne-Marie CASANOUE, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH et Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin-conseiller technique des services centraux.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité
- M. Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention des risques professionnels de la DGRH.

Au titre des ISST
- M. Xavier BOURDONNET, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur.

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)
- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, chef du bureau DGRH C1-3
- Mme Isabelle MEROLLE, adjointe au chef du bureau DGRH C1-3
- M. Mathieu BOUCHERON, chargé du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personnes qualifiées :
- *lors de l'examen du point V-1 de l'ordre du jour :*
Mme Florence DUBO, chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire (DGRH)
M. Mathieu MONTHEARD, chef du bureau des formations générales et technologiques (DGESCO)
Mme Claire GUEVILLE, expert (FSU), professeure d'Histoire-Géographie au Lycée Pablo Neruda de Dieppe, secrétaire nationale responsable du secteur « lycées » du Syndicat National des Enseignants du Second degré (SNES)

Le quorum étant atteint, la séance débute à 14h.

Annick WAGNER ouvre cette réunion en rappelant qu'il s'agit de la première séance de la nouvelle mandature qui court pour quatre ans.

Annick WAGNER donne lecture de l'ordre du jour et informe d'une modification de l'ordre d'examen des points qui y sont inscrits. Ainsi, l'approbation du règlement intérieur sera présentée préalablement à la désignation du secrétaire de l'instance.

S'agissant des questions diverses, elle informe qu'un point d'information a notamment été ajouté à la demande des organisations syndicales relatif au récent suicide d'un enseignant d'une école d'Eaubonne dans le Val d'Oise.

I – Installation du CHSCTMEN

Annick WAGNER rappelle que la composition du CHSCTMEN découle des résultats des élections de renouvellement du Comité technique ministériel qui ont lieu le 6 décembre 2018. Conformément aux résultats de ces élections, les sept sièges du CHSCTMEN ont été attribués comme suit : 4 sièges pour la FSU, 2 sièges pour l'UNSA et 1 siège pour FO (arrêté du 9 janvier 2019 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner les représentants du personnel au CHSCTMEN).

Après désignation par les organisations syndicales de leurs représentants, il apparait que la composition du CHSCTMEN reste inchangée par rapport à celle de la fin de la précédente mandature (Arrêté du 8 mars 2019 portant nomination des membres du CHSCTMEN).

Pour l'administration, Annick WAGNER explique qu'elle siègera en qualité de représentante du ministre, tandis que Thierry DELANOË siègera en tant que représentant du directeur général des ressources humaines.

Annick WAGNER présente également le Docteur Anne-Marie CASANOUE, médecin conseiller technique des services centraux, ainsi que Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention, et Xavier BOURDONNET, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur, qui assistent de droit aux réunions du CHSCTMEN. Elle présente enfin, Christine ARNULF-KOECHLIN, la nouvelle sous-directrice adjointe des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, qui prend ses fonctions ce jour.

Aucune observation n'étant émise par les représentants du personnel, Annick WAGNER déclare le CHSCTMEN installé.

II – Approbation du règlement intérieur

Thierry DELANOË informe du souhait de l'administration de proposer une modification de l'article 3 du règlement intérieur visant à supprimer la mention d'un envoi des convocations et des documents par voie postale aux membres de l'instance, au profit d'un seul envoi dématérialisé par courriel. Il explique que cette proposition, motivée par des préoccupations d'ordre écologique, s'inscrit dans une démarche plus large de dématérialisation menée par l'administration.

La représentante de FO souligne que dans la pratique, les représentants du personnel instruisent toujours les dossiers au format papier et que, de fait, les documents qui ne seront pas imprimés par l'administration le seront nécessairement par les organisations syndicales. Elle demande donc le maintien de l'envoi par l'administration des documents en support papier.

Les représentants de l'UNSA proposent pour leur part un amendement intermédiaire, prévoyant l'envoi papier des documents pour les seuls membres titulaires du CHSCTMEN qui en font la demande.

Les représentants de la FSU expliquent qu'ils sont partagés sur cette question. Ils entendent l'argument écologique mais rappelle que l'ensemble des membres titulaires comme suppléants instruisent les dossiers sous format papier. Ils expliquent également que les organisations syndicales ne disposent que d'impression en noir et blanc, rendant nombre de documents illisibles. Ils rappellent également que l'envoi par mail de documents lourds en pièces jointes est également énergivore et polluant. Ils considèrent qu'il serait opportun que l'administration, plutôt que d'envoyer les documents par mail, dépose les documents préparatoires aux travaux du CHSCTMEN sur une plateforme de travail.

Annick WAGNER explique que de telles plateformes existent déjà pour les CAP et que l'administration va travailler pour la mise en place d'une telle plateforme pour les CHSCT. Conformément aux souhaits exprimés les représentants du personnel, la mise en place de ce dispositif ne se fera pas au détriment d'un envoi papier par l'administration, dont le maintien est acté.

Thierry DELANOË reconnaît toutefois que l'administration souhaite s'engager dans une lutte contre le gaspillage. Il considère donc qu'il faudra œuvrer progressivement pour tenter d'améliorer les pratiques.

Annick WAGNER souligne qu'aucun amendement de l'article 11 relatif à la désignation du secrétaire n'est demandé, il est donc proposé d'approuver le règlement intérieur en l'état. Celui-ci est approuvé à l'unanimité.

III – Désignation du Secrétaire du CHSCTMEN

Annick WAGNER rappelle les dispositions de l'article 11 du règlement intérieur relatives à la désignation du secrétaire du CHSCTMEN, qui prévoient que « *Les représentants du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité, au début du mandat de celui-ci. Il est désigné lors de la première réunion du CHSCTMEN après chaque renouvellement du comité, pour une durée de quatre ans, à la majorité des représentants présents ayant voix délibérative. Les représentants du personnel désignent dans les mêmes conditions un secrétaire du comité suppléant, amené à remplacer le secrétaire en cas d'empêchement momentané de ce dernier.* »

Elle demande aux représentants du personnel qui seraient candidats de se déclarer.

Hervé MOREAU, secrétaire sortant, se déclare candidat au nom de la FSU, en binôme avec Sophia CATELLA comme secrétaire suppléante. Il est constaté qu'il n'y a pas d'autres candidats.

Hervé MOREAU est élu secrétaire du CHSCTMEN par 6 voix pour et une abstention (FO).

Sophia CATELLA est élue secrétaire suppléante du CHSCTMEN par 6 voix pour et une abstention (FO).

Hervé MOREAU rappelle que le secrétaire du CHSCTMEN n'est pas doté de prérogatives particulières vis-à-vis des personnels et l'essentiel de sa mission est d'assurer l'interface entre les représentants du personnel et l'administration.

Annick WAGNER souligne l'importance pour l'administration d'avoir un interlocuteur identifié et représentatif pour faire la liaison entre l'administration et les représentants du personnel, notamment dans l'intervalle entre les réunions du CHSCTMEN. Elle remercie Hervé MOREAU et Sophia CATELLA d'assumer ces responsabilités pour cette mandature.

Hervé MOREAU informe que le CHSCTMEN étant désormais installé, la FSU souhaite faire une déclaration liminaire dont il est fait lecture (annexe n°1a).

Les représentants de l'UNSA font à leur tour lecture de leur déclaration liminaire (annexe n°1b).

La représentante de FO fait également lecture de la déclaration liminaire de son organisation syndicale (annexe n°1c).

Après avoir pris connaissance des déclarations liminaires de chacune des organisations syndicales ici représentées, Annick WAGNER souligne que de nombreux sujets qui y ont été évoqués relèvent de domaines interministériels. Elle propose plus modestement que les travaux du CHSCTMEN ne portent que sur les sujets qui relèvent en propre du ministère chargé de l'éducation nationale.

IV – Calendrier prévisionnel des travaux du CHSCTMEN pour l'année 2019

Thierry DELANOË rappelle les principales dates qui ont été arrêtées pour les GT, les séances plénières ainsi que les sujets qui pourraient d'ores et déjà y être abordés, à savoir :

- le 21 mai 2019 pourraient être présentés le bilan santé et sécurité au travail 2018, le bilan des accidents et des maladies professionnelles 2018, le rapport d'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail 2018 /synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les ISST 2017-2018 et les rapports de l'ONSAEE 2017 et 2018 ;

- le 27 juin 2019 pourraient être examinés le rapport annuel 2018 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que les orientations stratégiques ministérielles 2019-2020 ;

- le 26 novembre 2019 pourrait être l'occasion d'examiner la synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention 2018 et le bilan Réseaux PAS 2018.

Les représentants de la FSU pointent un conflit d'agenda s'agissant du groupe de travail prévu le 9 mai 2019, journée nationale et intersyndicale de mobilisation des fonctionnaires. Ils s'étonnent par ailleurs que ce calendrier prévisionnel ne mentionne pas la présentation du projet de guide élaboré par le ministère relatif à l'amiante qui devait pourtant être examiné au printemps par le CHSCTMEN.

Enfin, ils considèrent que la dernière séance de l'année, prévue le 26 novembre, arrive tardivement après la rentrée scolaire et qu'il pourrait ainsi être opportun de prévoir une séance supplémentaire après la rentrée des classes.

S'agissant de guide amiante, Thierry DELANOË précise que l'objectif de l'administration est que ce guide soit diffusé dans les établissements pour la rentrée scolaire, ce qui laisse donc la possibilité de l'examiner sur l'une des deux réunions du printemps. La réunion du CHSCTMEN de mai s'avérant particulièrement chargée, il considère qu'il serait opportun que ce projet de guide soit présenté lors de la réunion plénière de juin.

Xavier BOURDONNET précise que le rapport d'activité des ISST, qui portera notamment sur l'amiante dans le premier degré, sera présenté lors du séminaire prévu au mois de mai et soutient conséquemment le principe d'une présentation du guide amiante lors du CHSCTMEN du mois de juin.

Thierry DELANOË confirme que l'examen du projet de guide amiante sera donc ajouté à l'ordre du jour prévisionnel de la réunion du CHSCTMEN du 27 juin.

La représentante de FO rappelle que lors d'une précédente réunion du CHSCTMEN, les représentants du personnel avaient listé les sujets qu'ils souhaiteraient voir abordé devant l'instance. A ce titre, elle rappelle qu'un point consacré à la température dans les établissements scolaires avait été demandé. Elle précise à titre informatif que le CHSCT académique du Vaucluse a renvoyé à plusieurs reprises la question devant le CHSCT ministériel au prétexte qu'aucune norme n'ait été fixée en la matière au niveau national. Elle s'étonne par ailleurs qu'un calendrier prévisionnel ait été établi pour l'année alors même que la réforme des instances de la fonction publique prévoit la suppression des CHSCT.

Annick WAGNER explique que la suppression de cette instance n'est prévue qu'à l'horizon 2022. Si les choses devaient évoluer, l'administration s'adapterait le cas échéant. Pour l'heure, elle précise qu'il ne s'agit que d'un calendrier prévisionnel qui permet à chacun de bloquer les dates et à l'administration de préparer l'instruction des dossiers.

Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI confirme que le calendrier prévisionnel présenté ce jour ne mentionne à ce stade que les documents à portée règlementaire qui doivent être présentés au CHSCTMEN. Toutefois, elle souligne que l'administration a pris acte des thématiques dont les représentants du personnel souhaitent discuter dans le cadre des travaux de ce comité et qui avaient été évoqués au terme de la précédente mandature, à savoir la carrière des agents, les plateaux sportifs et les revêtements du sol, et la qualité de l'air dans les établissements.

S'agissant de la température dans les établissements, Xavier BOURDONNET considère qu'il s'agit d'une problématique locale et que le CHSCTMEN n'a pas, selon lui, la compétence pour traiter efficacement de ce sujet.

S'agissant de la qualité de l'air, il explique qu'une enquête sur la qualité de l'air sera réalisée dans les EPLE avant janvier 2020 portant essentiellement sur trois indicateurs (benzène, CO2 et formaldéhyde). A l'heure actuelle, en dehors de Paris et de Marseille l'administration ne dispose que de très peu d'informations relatives aux nanoparticules qui peuvent impacter la qualité de l'air.

Les représentants de la FSU rappellent qu'il s'agit d'un vrai problème qui impacte les conditions de travail et regrettent l'attitude de l'administration qui a tendance à être dans le déni par rapport aux difficultés rencontrés par les personnels.

La représentante de FO précise que les représentants du personnel du Vaucluse avaient proposé la mise en place d'un dispositif d'alerte rejeté par l'administration au prétexte qu'il n'y a pas de norme en la matière au niveau national.

Les représentants de l'UNSA rappellent que l'obligation prévue de diagnostic a été remplacée sous le ministère de Madame Ségolène ROYAL en 2014 par un simple guide de bonnes pratiques.

Les représentants de la FSU estiment que la problématique de la qualité de l'air est celle de la bonne circulation de l'air dans les locaux et notamment dans les salles de classe. Ils rappellent les cas de certaines classes du Finistère exposées au Radon ou à de l'amiante à Villeneuve-le-Roi. Ils considèrent par conséquent que la mise en place de diagnostics permettrait de résoudre nombre de problèmes locaux.

Xavier BOURDONNET reconnaît que la règlementation en matière de prévention a changé au fil du temps. S'agissant de la température, il estime toutefois que des températures de l'ordre d'une trentaine de degrés dans des locaux ne constituent pas nécessairement une situation de danger grave imminent, et que des solutions comme le port de vêtements appropriés ou la réduction de l'activité physique peuvent permettre de solutionner le problème. Dans tous les cas, seules les enquêtes des CHSCT locaux peuvent déterminer la gravité potentielle de la situation. Enfin, il rappelle que la règlementation prévoit bien des normes de ventilation au cas par cas selon la nature des locaux (ateliers, laboratoires...).

Les représentants de la FSU entendent les propos de Monsieur BOURDONNET. Mais en pratique, ils estiment que lors des pics de chaleur, les enseignants fonctionnent avec des ventilateurs achetés par leur soin et non par l'administration et qu'il n'est pas autorisé de venir travailler dans certaines tenues. Ils considèrent donc qu'une circulaire en la matière serait très utile. De mêmes, ils estiment qu'il serait opportun de prévoir un groupe de travail sur ce sujet pour clarifier l'application de la loi.

Jean-Paul TENANT rappelle que la qualité de l'air relève des questions de santé publique inscrites dans le code de l'environnement par la loi du 12 juillet 2010 et le décret du 30 décembre 2015 qui

imposent des normes de qualité de l'air dans les établissements accueillant des jeunes enfants avec des échéances au 1er janvier 2018 pour certains établissements et d'autres au 1er janvier 2020. Par ailleurs, suite au décret du 30 décembre 2015, une intervention a été faite auprès des conseillers de prévention académiques pour travailler à la mise en œuvre de l'application de ce décret sur la base d'un document qui avait été rédigé par le ministère de l'écologie avec des recommandations en matière de diagnostic et de mesures de prévention.

Les représentants de la FSU souhaiteraient que soit clarifié l'objet d'un tel groupe de travail rappelant que les organisations syndicales restent par ailleurs dans l'attente des réponses aux avis du précédent CHSCTMEN qui portaient notamment sur les conditions de travail des personnels de direction.

Annick WAGNER fait lecture de ces réponses, signées ce jour par le directeur général des ressources humaines, qui sont distribuées en séance.

Les représentants de la FSU s'étonnent de la réponse apportée par l'administration qui informe de l'existence d'un groupe de travail sur les conditions de travail des personnels de direction sans que le CHSCTMEN n'y soit associé. Selon lui, cette réponse démontre que l'administration a d'ores et déjà tiré les conséquences de la suppression du CHSCT.

Annick WAGNER explique que le groupe de travail évoqué est composé des représentants des personnels qui siègent en CAP. Elle s'interroge sur la pertinence d'initier un groupe de travail émanant du CHSCTMEN en parallèle au groupe de travail existant. Elle estime qu'il pourrait être opportun de prévoir un élargissement de ce groupe de travail existant.

Thierry DELANOË explique que la méthode de travail retenue n'a rien d'anormal, les organisations syndicales des personnels concernés sont représentées et les travaux qui en déboucheront auront vocation à être présentées devant le comité technique ministériel, qui reste l'instance compétente en la matière.

Les représentants de la FSU conviennent qu'il est logique que des discussions aient lieu avec les organisations représentatives des personnels de direction. Toutefois, ils considèrent qu'il est ici question de conditions de travail qui relèvent spécifiquement des compétences du CHSCTMEN et que la demande initiale des organisations syndicales allait dans ce sens. Par conséquent, ils estiment que l'exclusion du CHSCTMEN de ces travaux et de ces débats est inacceptable. En cela, les représentants de la FSU considèrent que la réponse de Monsieur GEFFRAY est insatisfaisante et réitèrent leur demande de création d'un groupe de travail dans le cadre du CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU proposent l'avis suivant :

Au vu de la réponse de monsieur le ministre de l'Éducation Nationale à l'avis n°1 adopté lors de la séance du 27 novembre 2018, le CHSCT Ministériel demande :

- L'ouverture d'un chantier du CHSCTMEN, pour procéder à une évaluation quantitative de la charge de travail des personnels de direction et une analyse quantitative des missions et des injonctions envers les personnels de direction (chefs et adjoints) imposée par l'Éducation Nationale et les collectivité territoriales en regard de la note du 24 janvier 2007 publiée au BO n°8 du 22 février 2007 (référence article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

- Ce chantier, organisé en groupes de travail du CHSCMEN, portera de manière non exclusive, sur les horaires de travail, le droit à la déconnexion, le régime indemnitaire, pressions hiérarchiques, les conditions d'emploi et de mutation et le suivi médical.

- Les analyses de ces groupes de travail seront présentées pour avis en réunion du CHSCTM.

L'avis est approuvé à l'unanimité.

V – Questions posées par les représentants des personnels

1 – Effets des réformes du baccalauréat et du lycée sur les conditions de travail des personnels

Annick WAGNER précise que ce point a été inscrit à l'ordre du jour à la demande des représentants de la FSU. Elle rappelle néanmoins que ce point avait déjà été inscrit et a fait l'objet d'un échange lors de la réunion du CHSCT du 15 mars 2018. Elle propose à la FSU de préciser la demande des représentants du personnel.

Les représentants de la FSU rappellent que l'une des prérogatives du CHSCT porte sur l'amélioration des conditions de travail. Conséquemment, les représentants du personnel du CHSCTMEN avaient émis le 15 mars 2018 un avis demandant l'élaboration d'éléments analytiques précis de la réforme du baccalauréat. Il leur avait alors été répondu qu'une circulaire allait être prochainement élaborée sur ce sujet. Ce à quoi les représentants du personnel avaient demandé à être saisis pour consultation de cette circulaire mais ont été déboutés de leur demande. La question des réformes du baccalauréat et du lycée a ensuite été une nouvelle fois évoquée au CHSCTMEN lorsqu'il a été question des conditions de travail des personnels de direction.

Ils regrettent que les alertes des représentants du personnel à travers les avis émis en CHSCT n'aient trouvé jusqu'ici aucun écho. Ils souhaitent donc formaliser plus avant cette alerte et faire remonter les nombreuses doléances des agents du terrain.

Annick WAGNER présente les intervenants de l'administration : Madame Florence DUBO, chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire (DGRH) et Monsieur Mathieu MONTHEARD, chef du bureau des formations générales et technologiques (DGESCO). Elle précise que côté représentants du personnel, Madame Claire GUEVILLE, enseignante a été désignée en qualité d'experte par la FSU.

Claire GUEVILLE explique que les éléments qu'elle va porter à la connaissance du CHSCTMEN proviennent d'une enquête menée par son organisation syndicale au sein de l'enseignement général et technologique inspirée par le vadémécum relatif à la prévention des risques psycho-sociaux. Elle précise néanmoins ne pas avoir de données pour le versant enseignement professionnel.

Claire GUEVILLE débute sa présentation en évoquant un contexte extrêmement tendu du fait notamment de décisions ministérielles prises dans une forme de précipitation, ce qui place les personnels dans une situation d'insécurité professionnelle. Elle déplore également que les injonctions du ministère de l'éducation nationale soient systématiquement contradictoires, dénonçant la contradiction entre le discours ministériel et les textes réglementaires, souvent mis à jour avec plusieurs mois de retard.

A titre d'exemple, elle évoque les incertitudes quant aux matières qui composeront le baccalauréat qui se tiendra dans moins d'un an et qui suscitent des craintes chez les enseignants. Elle s'étonne par ailleurs que les bribes d'information soient découvertes par voie de presse et non par voie institutionnelle. Elle pointe là un refus du ministère de débattre avec les enseignants de ce qui constitue le cœur de leur métier, ce qui génère une ressenti douloureux dans l'exercice de leurs fonctions.

Elle s'étonne également de l'annonce faite cette semaine de la réintroduction d'une médiation pour les élèves qui n'auraient pas fait le choix de prendre des enseignements de mathématiques, allant à l'encontre de l'information faite par les services académiques quelques jours plus tôt.

A toute fin utile, Claire GUEVILLE énumère les points d'achoppement de la réforme qui génèrent des tensions chez les enseignants :

- L'autonomie locale et l'utilisation de la marge laissée aux établissements ; les disciplines optionnelles seront à financer sur la marge laissée aux établissements ;
- L'évaluation certificative locale ; comme par exemple les évaluations en cours d'année (ECA) dont l'organisation repose sur les seuls enseignants et pour lesquelles les élèves seront désormais informé de leurs notes, ouvrant la voie à des formes de pressions ;
- Les enseignements hybrides qui ne correspondent à aucune qualification claire ou immédiatement claire, comme les sciences numériques et technologiques en seconde, spécialités comme humanité littérature et philosophie ou science politique.

De plus, elle considère que l'enchevêtrement des réformes du baccalauréat et du lycée avec d'autres réformes en cours (transformation de la fonction publique, école de la confiance) créé une forme de stigmatisation des enseignants et une véritable incertitude quant à leur avenir professionnel.

Par ailleurs, Claire GUEVILLE déplore que d'autres réformes percutent directement la réforme du bac et du lycée, notamment la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur qui modifie selon elle le rôle joué par l'enseignant du secondaire dans l'orientation de l'élève alors même que les critères d'admission demeurent inconnus ; ou encore les mesures de simplification administrative avec notamment la dématérialisation de toutes les épreuves du baccalauréat d'ici à 2021. Autant de réforme qui vont induire des transformations des conditions de travail des personnels enseignants.

Interrogée par Florence DUBO sur la méthodologie mise en place pour réaliser cette enquête, Claire GUEVILLE explique que le SNES-FSU a initié un groupe de travail qui a procédé à une enquête qualitative par mail via des relais locaux et par des entretiens téléphoniques pour étudier les conditions de travail des enseignants au quotidien.

Claire GUEVILLE explique que le SNES-FSU a élaboré un groupe « métiers » qui travaille depuis plusieurs années en lien avec le CNAM et que c'est dans ce cadre qu'il a été procédé à l'observation des conditions de travail des enseignants par le biais d'une enquête par voie de courriel et une série d'entretiens téléphoniques portant sur leurs conditions de travail au quotidien.

Claire GUEVILLE indique qu'il ressort de cette enquête une profonde inquiétude des enseignants quant au rythme de mise en place de la réforme et la surcharge de travail induite, rappelant que la mise en place de nouveaux programmes et de nouveaux enseignements vont s'accompagner de formations lourdes, de nombreuses réunions, et d'une augmentation de la charge administrative.

Elle rend également compte des nombreuses inquiétudes qui pèsent sur l'année de terminale et notamment sur la charge des programmes, qui ne permettra plus un certain nombre d'à-côtés, comme les sorties scolaires.

De même, compte tenu de l'éventuelle mutualisation de certains enseignements de spécialités, elle craint qu'il ne soit plus possible aux enseignants d'émettre des fiches de vœux pour pouvoir libérer une demi-journée par semaine.

Elle pointe par ailleurs une certaine forme de violence générée par l'application de cette réforme qui va engendrer selon elle de nombreuses suppressions de postes d'enseignant et qui fera peser sur leurs épaules des implications lourdes en matière d'orientation des élèves.

D'une manière générale, Claire GUEVILLE s'interroge sur la faisabilité de la réforme en pointant le manque de moyens pour financier les enseignements de spécialité, les médiations et les dispositifs passerelles.

Elle redoute également l'émergence de conflits entre les enseignants du fait du partage des spécialités, par lesquels certains tenteront nécessairement de sauver leur poste.

Enfin, elle pointe l'insécurité socio-économique de cette réforme qui engendrera une réduction importante du nombre de postes, créant de fait de la concurrence et des conflits entre enseignants pour sauver leurs postes, et qui fragilisera nombre d'enseignements, marginalisés en termes de prise en compte dans la note finale et dont les financements ne seront plus assurés.

Les représentants de la FSU précisent que dès lors qu'ils sont saisis de cas de souffrance au travail, les représentants du personnel ont l'obligation de les faire remonter à l'employeur.

Afin d'illustrer les propos de Claire GUEVILLE, la représentante de FO fait part des remontées de terrain selon lesquels un certain nombre d'enseignants subissent des pressions, se retrouvant notamment encouragés à prendre un mi-temps pour permettre à d'autres collègues de conserver leurs postes, ou de se positionner pour assurer certaines options afin de pérenniser leur place.

Annick WAGNER estime que certaines affirmations énoncées durant cet exposé appellent des éléments de réponse de la part de l'administration.

S'agissant de la communication relative à la réforme, Mathieu MONTHEARD, Chef du bureau des formations générales et technologiques (DGESCO), rappelle que le ministère a beaucoup communiqué par de nombreux canaux, citant notamment la newsletter adressée régulièrement aux chefs d'établissements.

Il précise par ailleurs que le rythme de mise en place de cette réforme, qui se fera sur trois ans, est similaire à celui des réformes antérieures.

Relevant les inquiétudes exprimées sur les nouveaux enseignements, il précise que ces enseignements seront confiés à des enseignants aptes à les dispenser. Une information en ce sens a été faite aux chefs d'établissements et il est rappelé l'existence du plan académique de formation, qui doit accompagner la mise en place de cette réforme.

Enfin, s'agissant de l'orientation, Mathieu MONTHEARD signale que l'ONISEP a construit un outil de grande qualité accessible à tous sur Internet, HORIZON 2021, qui permet à chaque élève d'être informé sur les enseignements de spécialité et de tester les combinaisons qui lui convient le mieux, y compris sans mathématiques, ce qui ne saurait être préjudiciable à une poursuite d'études dans le supérieur. Dans tous les cas, il estime que ces outils doivent permettre aux enseignants de guider au mieux les élèves et leurs familles.

Concernant la question du contrôle continu, Mathieu MONTHEARD précise que les notes des épreuves communes de contrôle continu seront communiquées au fil de l'eau aux élèves et ne pourront pas être modifiées à l'initiative de l'enseignant, mais le cas échéant, en cas de discordance manifeste dans la notation, par une commission d'harmonisation prévue par les textes.

Les représentants de la FSU expliquent qu'en EPS, discipline qui fonctionne déjà sur la base du contrôle continu, les enseignants sont déjà contraints de convoquer les élèves au cas par cas en dehors des deux heures d'enseignement dédiées au sport, pour effectuer les évaluations individuelles. Dans un contexte de réforme imposant 40% de contrôle continu, ils s'inquiètent fortement des désorganisations et des difficultés générées par les convocations à tout va, d'une discipline à l'autre.

Mathieu MONTHEARD insiste sur le fait que le contrôle continu mis en place par la réforme obéit à une autre logique que celle du contrôle continu de formation en EPS qui ne prévoit pas d'anonymat ou qui permet des groupes mutualisés de classes. En outre, la réforme prévoit des périodes d'évaluation en trois séquences sur les deux années du cycle terminal. D'une manière générale, l'esprit de la

réforme est d'introduire de la souplesse pour éviter les périodes d'étranglement en matière d'évaluation.

Mathieu MONTHEARD explique par ailleurs que les éléments de cadrage demandés par les syndicats ont été pris en compte lors de la présentation des textes devant le Conseil supérieur des programmes.

Florence DUBO précise que pour le volet relatif aux ressources humaines, le travail a consisté à trouver des adéquations entre les nouvelles disciplines et les compétences existantes. En clair, il a été identifié pour certaines nouvelles disciplines une relative inadéquation entre les ressources existantes de l'éducation nationale et les demandes. L'administration peut alors avoir recours à deux leviers : le concours ou la formation. Le diagnostic qui a été posé, c'est qu'il fallait organiser une montée en compétences des enseignants en place pour assurer la mise en place de certaines disciplines. Les formations, parfois lourdes, qui ont été conçues ont été établies dans un premier temps sur la base d'un prérequis. En tant que RH, elle explique toutefois que les enseignants qui suivent ces formations ne veulent pas perdre leur discipline de recrutement.

Par ailleurs, concernant l'enseignement de l'informatique, un nouveau CAPES sera parallèlement mis en place pour permettre d'élargir le vivier et ainsi de faire face aux besoins de certaines de ces nouvelles disciplines. La DGRH travaille par ailleurs à des redéploiements au sein des académies pour faire face à cette réforme.

Florence DUBO rappelle que dans tous les cas, les enseignants, de par leur qualité de fonctionnaire, ont une mission de service public à assurer et qu'ils doivent aussi s'adapter à son évolution. Elle précise par ailleurs que la note de la DGRH relative aux évaluations des CP a été initiée à la demande des acteurs de terrain pour préciser un cadrage juridique. Elle rappelle néanmoins que les évaluations font parties des obligations de service des enseignants.

S'agissant de la mise en place d'enseignements de spécialités plutôt que de séries, Mathieu MONTHEARD précise que la DGESCO a rencontré les principaux éditeurs de logiciels qui mettront à disposition des chefs d'établissement des outils pour faciliter l'élaboration des emplois du temps en tenant compte au mieux des vœux des enseignants. Par ailleurs, il ajoute que l'administration, à la demande des organisations syndicales, a mis en place un groupe de travail avec un certain nombre d'anciens chefs d'établissement en retraite pour proposer des solutions en la matière.

Annick WAGNER a l'impression que ce n'est pas tant l'objet mais la perception de la réforme qui pose un problème, ce qui rend d'autant plus difficile la tâche de l'administration.

Les représentants de la FSU regrettent les imprécisions et le manque de pédagogie de la communication qui accompagne la mise en place de cette réforme.

Claire GUEVILLE redoute une analogie entre la situation actuelle de l'enseignement général et technologique et ce qui a été imposé à l'enseignement professionnel lors de la réforme de 2010.

Mathieu MONTHEARD précise aux représentants du personnel que la DGESCO a mis en place une série d'indicateurs dès la conception de la réforme afin de pouvoir procéder à son évaluation.

Le CHSCTMEN émet deux avis relatifs aux réformes du lycée général et du baccalauréat.

Avis n°1

Le CHSCT MEN a déjà alerté à plusieurs reprises et demandé à être consulté en amont des réformes du lycée général et du baccalauréat. Le CHSCTMEN demande qu'une véritable prévention primaire soit mise en œuvre avant toute réforme.

L'avis n°1 est adopté à l'unanimité.

Avis n°2

Au vu de l'exposé présenté ce jour en séance plénière de l'instance, le CHSCTMEN constate que les réformes du lycée général et du baccalauréat entrainent déjà une augmentation considérable des risques psychosociaux.

En conséquence, le CHSCTM demande l'abandon de cette réforme.

L'avis n°2 est adopté par 5 voix pour et 2 abstentions.

Les représentants de la FSU expliquent qu'ils continueront à faire remonter au CHSCTMEN les alertes collectées par son OS.

2 - Répercussions de la « e-administration » sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail des personnels

Les représentants de l'UNSA expliquent que les personnels administratifs suivent à marche forcée des processus de mutualisation et d'évolution des systèmes d'information pour lesquels ils sont insuffisamment accompagnés et qui nuisent aux conditions de travail. Ils soulignent qu'un certain nombre de tâches se font désormais sous forme numérique, faisant évoluer les métiers. Ils informent que l'UNSA mène actuellement une enquête sur le sujet.

Par ailleurs, dans le cadre des chantiers de modernisation en cours, les représentants de l'UNSA rendent compte notamment de la pression subie par les personnels dans le cadre de la mise en place du prélèvement à la source ou de la fusion des académies normandes. Ils pointent notamment le fait que l'on demande aux agents de faire toujours mieux avec moins de moyens.

Les représentants de l'UNSA demandent que cette évolution soit évaluée au niveau national.

Annick WAGNER entend la demande. Interrogée sur la réforme de la modernisation des fonctions financières au sein des EPLE, elle explique que ce point fera l'objet d'une présentation au CTMEN mais que pour l'heure aucun calendrier n'a été précisé.

Les représentants de la FSU craignent que cette réforme aboutisse à une déqualification du travail réel, notamment des agents de catégorie C qui risquent de se retrouver exclus des tâches complexes.

Les représentants de la FSU et de l'UNSA attirent par ailleurs l'attention du CHSCTMEN sur la difficulté pour certains personnels, notamment dans les EPLE, à faire reconnaitre leur droit au CET.

La représentante de FO se fait écho de problèmes de formation des personnels administratifs dans les établissements, qui se retrouvent parfois formés par les personnels de direction. Elle pointe également des problèmes d'interopérabilité.

Annick WAGNER estime que la question porte assez largement sur les systèmes d'information de gestion et financiers. Celle-ci sera portée à l'information de la Direction des affaires financières.

VI – Questions diverses

Suicide d'un enseignant – Val d'Oise

Annick WAGNER précise que l'administration a été interpelée par les organisations syndicales qui souhaitent obtenir des précisions suite au suicide mi-mars d'un enseignant victime d'un dépôt de plainte pour des faits de violence.

Thierry DELANOË informe le CHSCTMEN qu'une enquête administrative a été déclenchée portant sur l'enseignant, le chef d'établissement et l'inspecteur académique pour faire la part des choses.

Toute demande d'imputabilité relative au décès de Monsieur WILLOT sera instruite par le Rectorat de Versailles. Thierry DELANOË précise toutefois que le ministère à ce stade n'a pas eu information d'une telle demande.

Pour l'heure, il précise que le rectorat et le ministère ont eu des échanges portant sur le seul cadrage juridique de cette affaire.

Le CHSCT départemental s'est réuni deux fois et a acté le principe d'une enquête. La demande que la commission comprenne deux représentants de chaque organisation syndicale a été acceptée par l'administration, de même que le recours à un expert agréé, dont la liste a été fournie par le ministère à l'académie de Versailles.

Les représentants de la FSU regrettent l'absence de statistiques sur les suicides des enseignants, rappelant que l'administration ne comptabilise pas d'office comme des accidents de travail les suicides tant que les familles n'en font pas la demande expresse.

Ils déplorent en outre la gestion locale de ce drame et la prise de parole tardive du Ministre et du Recteur, qui ne constituent pas un bon message envoyé selon eux à la profession. Ils estiment dans tous les cas que cela démontre bien le manque de reconnaissance de la profession. Les représentants de la FSU souhaiteraient que les chefs de service soient mieux sensibilisés et formés pour permettre d'anticiper et de prévenir ce genre de drame.

La représentante de FO s'inquiète du possible retard de l'enquête du au recours et à la désignation de l'expert. Au nom de son organisation syndicale, elle fait part de ses inquiétudes quant à l'accompagnement des collègues dans ce type de cas.

Thierry DELANOË précise que la liste d'experts fournie par le Ministère est assez large et qu'il appartiendra au CHSCT départemental de choisir un expert disponible.

Les représentants de l'UNSA confirment que le recours à l'expert a eu lieu en deux temps. Ils s'étonnent néanmoins que les membres de ce CHSCT aient eu recours à un guide méthodologique sur les suicides élaboré par le Ministère des finances et datant de 2013. Ils considèrent que ce guide est très bien fait et qu'il serait bien que le Ministère de l'Education Nationale s'en saisisse.

De plus, les représentants de l'UNSA souhaiteraient que les familles des agents suicidés soient informées de façon systématique de leurs droits.

Les représentants de la FSU précisent que selon leurs informations, la famille va demander l'imputabilité du suicide au service. Ils expliquent, par retour d'expérience lors d'un précédent à CANOPE, l'intérêt d'un recours à un expert qui permet de guider de façon objective l'enquête administrative. Le but de l'enquête étant de permettre au CHSCT de comprendre la chaine de responsabilité et d'en tirer des recommandations. La FSU ne s'inquiète pas des délais de l'enquête tant que celle-ci peut être instruite sans être enterrée.

Néanmoins, les représentants de la FSU souhaitent que le CHSCT ministériel soit informé des conclusions et recommandations de l'enquête du CHSCT départemental. Ils s'associent par ailleurs à la demande des représentants de l'UNSA pour que soit formalisé un guide de prévention sur les suicides.

Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI précise que des fiches méthodologiques ont été introduites dans le vadémécum de prévention des risques psycho-sociaux. Elle reconnait toutefois que certaines d'entre elles pourraient faire l'objet d'une formalisation plus spécifique.

Annick WAGNER s'engage à informer le CHSCTMEN des suites qui seront données par le CHSCT départemental lorsque l'administration en aura connaissance. Elle précise par ailleurs que le directeur

général des ressources humaines s'est également d'ores et déjà emparé du questionnement lié à l'accompagnement des agents en de pareilles situations.

Thierry DELANOË explique que la réflexion doit aussi porter sur les responsabilités de chacun et des actions de prévention qui pourraient être mises en place.

Les représentants de la FSU souhaiteraient que soit aussi étudiée la question de l'intrusion de la presse et des réseaux sociaux dans ce type d'affaire.

Enquête climat scolaire

Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI explique que deux groupes de travail ont été réunis par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale, répondant ainsi à une demande du ministre d'initier une enquête sur le climat scolaire et la victimation. L'objectif étant de pouvoir réaliser un état des lieux du climat scolaire et notamment sur la question des atteintes faites aux personnels.

Une enquête similaire avait été lancée en 2011 puis en 2013 mais à chaque fois les taux de réponses avaient été trop peu significatifs.

Le périmètre porte sur tous les personnels des établissements secondaires du public et du privé, soit environ 170 000 personnes, en tenant compte de la représentation de tous les territoires y compris l'outre-mer. Elle est ouverte jusqu'au 5 avril et les résultats devraient être publiés au second semestre 2019.

Les représentants de la FSU souhaiteraient savoir si une enquête similaire sera menée dans le primaire et expriment leur regret quant à l'absence de communication autour de cette enquête.

Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI propose de vérifier ce point.

Les représentants de la FSU informent par ailleurs que des problèmes de blocage persistent au sein du CHSCT départemental de la Seine Maritime, qui tarde à lancer une enquête pour suite d'une tentative de suicide comme le tribunal l'en a enjoint. Ils regrettent les conditions imposées qui ne permettent pas à l'enquête d'être menée convenablement.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h40.

*****

La présidente
Annick WAGNER

Le secrétaire
Hervé MOREAU

Annexes

1a – Déclaration de la FSU

1b – Déclaration de l'UNSA

1c – Déclaration de FO

1er avril 2019
Séance plénière du CHSCT ministériel
de l'Éducation Nationale

Déclaration liminaire FSU

F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Cette réunion d'installation du CHSCT ministériel de l'Éducation Nationale, consécutive aux élections de décembre 2018, se tient dans un contexte social particulièrement tendu.

Sans être exhaustive, et en mettant la focale sur le domaine de compétence du CHSCT, la FSU souhaite redire ici son opposition au projet de réforme de la Fonction publique , car il aura un impact conséquent et néfaste sur les agents, et donc sur les personnels de l'Education Nationale.

Associée à la volonté affichée du gouvernement de supprimer plus de 120 000 emplois dans la Fonction publique et de recourir aux contrats contre les emplois statutaires, cette réforme va détériorer les conditions de travail des personnels et accroître les risques psychosociaux. Avec la fusion des instances (CT et CHSCT) et la suppression des prérogatives des CAP, le rôle et le travail des délégué•es des personnels vont être affaiblis, ce qui va pousser à l'augmentation des ressentiments, de la défiance envers l'institution, des recours et des contentieux.

Lors du Conseil commun de la Fonction publique du 15 mars dernier, toutes les organisations syndicales ont voté contre ce projet de loi et les employeurs territoriaux se sont abstenus.

La FSU tient à rappeler dans cette instance qu'elle dénonce ce projet de loi et en demande le retrait.

Dans l'Éducation nationale, la contestation est aussi forte.

Le projet de loi dit "pour une école de la confiance" est un texte qui vise à bouleverser le fonctionnement du système éducatif. Ces transformations, par leur contenu et la méthode retenue, vont dégrader les conditions de travail des personnels sans répondre à la nécessité d'améliorer le service public d'éducation.

Les mobilisations se multiplient à tous les niveaux contre les nombreuses réformes structurelles : Parcoursup, réformes du lycée général et technologique et de la voie professionnelle, réforme du bac, réforme territoriale des services déconcentrés et de leur gouvernance, projet de loi pour l'école de la confiance, carte scolaire dans le 1er degré etc...

Les mobilisations sont aussi motivées par la non prise en compte de l'expression des personnels et de leurs organisations syndicales. A ce titre l'article 1 qui vise à restreindre l'expression du mal-être est une réponse inadaptée.

La FSU dénonce la création des établissements publics locaux d'enseignement des savoirs fondamentaux. La généralisation d'établissements inter degrés, déjà expérimentés dans certains départements ruraux, constitue une attaque contre les spécificités des différents degrés du système éducatif. Le 1er degré se retrouverait aspiré par un fonctionnement qui lui est étranger. La question de l'avenir de la direction d'école se pose et génère des inquiétudes chez les directeurs et directrices. L'importance des écoles maternelles et primaires doit être au contraire ré-affirmée et leur place structurante dans le système éducatif rappelée. Les spécificités des deux degrés doivent être confortés.

La FSU dénonce aussi la réforme de la formation des enseignant•e•s basée sur une conception du métier réduite à des fonctions d'exécution.

La FSU s'opposera au retour d'un service de santé scolaire placé sous l'autorité d'un médecin qui intégrerait en plus les assistants sociaux et les psychologues de l'EN, ce qui ne correspond ni aux besoins de l'école, ni aux demandes des personnels.

Les programmes de la voie professionnelle sont imposés sans débat. La FSU dénonce des contenus qui ne permettront plus l'émancipation des jeunes, appauvriront les formations et dégraderont les conditions d'exercice et le sens du métier.

Nous nous exprimerons plus précisément au cours de cette réunion du CHSCT sur les réformes du lycée général et du baccalauréat.

Aux dernières nouvelles, la fusion des académies ne se ferait pas (hormis en Normandie), mais un pouvoir hiérarchique est donné au recteur de région académique qui voit son rôle renforcé et la loi pour une école de la confiance permettra au gouvernement de recourir aux ordonnances pour les réorganisations académiques. Derrière les effets d'annonce pour tenter de calmer les élus locaux et endormir les personnels, les orientations n'ont pas changé : modifier en profondeur la gouvernance de l'Éducation Nationale, non sans dommage pour les professionnels et le service public, et sans étude préalable d'impact sur les conditions de travail. Il n'y donc toujours pas de prévention primaire comme cela est pourtant prévu par les textes et que nous réclamons sans relâche au sein de cette instance.

Du côté du budget et des moyens, pour la rentrée prochaine, les milliers de suppressions de postes et le large recours à la contractualisation vont entraîner une dégradation des conditions d'enseignement et d'accès à la formation.

Dans le second degré, l'augmentation du volume d'HSA dans les DGH va accroître la pression sur les personnels et détériorer violemment les conditions de travail.

A titre d'exemple, dans l'académie de Toulouse, le nombre de divisions en lycée est calculé sur la base de 36 élèves par classe. Dans les collèges « ordinaires » de la Meuse ce sera 30 minimum. Dans le Nord, la dotation est attribuée aux collèges REP sur la base de 25 élèves par division. Tous ces seuils sont en augmentation par rapport à l'an dernier.

Dans le premier degré, les moyens restent insuffisants au regard des priorités ministérielles. Les créations dans l'éducation prioritaire se feront cette année encore au détriment des autres classes, des postes de "plus de maîtres que de classes" et entraîneront une hausse des effectifs dans les classes. Cela concourt à dégrader les conditions de travail des enseignants des écoles.

Les représentants FSU au CHSCTM souhaitent enfin exprimer leur exigence pour une véritable politique de prévention primaire des risques professionnels.

Dans la lettre de mission pour une réflexion sur la prévention dans la Fonction publique qu'il a adressée à mesdames Lecocq et Coton et à monsieur Verdier, le Premier ministre affirme que "les employeurs publics doivent être exemplaires" en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail des agents publics. Le drame récent d'Eaubonne et toutes les informations qui nous remontent par les CHSCT ou par d'autres canaux nous montrent qu'on est encore très loin du compte.

Enfin, les entraves au fonctionnement des CHSCT sont beaucoup trop nombreuses et la réalisation des enquêtes dans le cadre des accidents de service ou pour DGI est particulièrement difficile à obtenir pour les représentants des personnels en CHSCT. Le projet de fusion des CHSCT au CT ne contribue pas au développement de la prise en compte des questions de santé de sécurité et des RPS, malgré les déclarations d'intentions gouvernementales. Ces questions ne sont pourtant pas annexes et devraient garantir aussi le bon fonctionnement du service public.

Déclaration Liminaire au CHSCTMEN du 01 Avril 2019

Mesdames et Messieurs,

Nous ouvrons aujourd'hui ce premier CHSCT Ministériel suite aux élections professionnelles de décembre 2018 où L'Unsa Education a consolidé sa deuxième place d'organisation syndicale de l'Education Nationale. Nous serons pleinement investis sur l'amélioration des conditions de travail et du bien être au travail des personnels de notre ministère tout au long du mandat qui nous est confié.

Nous ne pouvons débuter ce mandat sans évoquer le projet de loi de transformation de la Fonction publique : pour l'Unsa, il est proprement inacceptable ! Nous évoquerons seulement la mise en place d'une instance unique en lieu et place des comités techniques et CHSCT, instance qui va diluer et amoindrir les actions dans des domaines essentiels de la sécurité et de la vie au travail. Supprimer les CHSCT comme des missions essentielles des CAP/CCP revient à laisser seul chaque agent face à son employeur. Ce n'est pas la conception de l'UNSA qui prône une véritable modernisation du dialogue social pour un meilleur fonctionnement des collectifs de travail Le gouvernement doit retirer ce projet de loi et ouvrir enfin des négociations sur de nouvelles bases.

Nous souhaitons maintenant revenir sur un triste évènement survenu récemment : le suicide d'un collègue professeur des écoles du Val d'Oise après avoir appris qu'une plainte avait été déposée contre lui par une mère de famille. Ce drame rappelle à tous que le métier d'enseignant est un métier humain, une profession d'humains engagés au quotidien dans des relations humaines, dans une société sous tension et de plus en plus procédurière. À n'en pas douter, les professionnels de l'éducation sont aujourd'hui insécurisés. L' Unsa Education demande au ministère, notre employeur, de se saisir enfin de ce constat d'une profession fragilisée.

L'Unsa Education demande au Comité ministériel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de ne plus éluder le terrible des sujets des suicides à l'Éducation nationale :

- Les chiffres nationaux doivent être rendus publics.
- Les causes et facteurs doivent être analysés.
- Une procédure de prévention doit être construite et déployée.
- Des dispositifs de médiation doivent être mis à disposition de tous.

L'UNSA Education réitère également la demande d'une véritable médecine du travail dans l'Éducation nationale, d'une gestion des ressources humaines capable d'être aux côtés des collègues et d'un travail sur la cohésion des collectifs de travail.

L'association Respire a récemment établi une cartographie de la pollution de l'air à proximité des établissements scolaires et des crèches d'île de France : les niveaux de pollution de l'air extérieur à proximité immédiate de la grande majorité des établissements, dépassent les plafonds sanitaires recommandés par l'OMS et dans des proportions parfois préoccupantes. Ainsi, 91 % des établissements d'Ile-de France, dont tous ceux situés à Paris, sont concernés par une haute concentration de particules fines PM2.5, qui sont les plus dangereuses. L'usure du parc scolaire et ses conséquences sur la santé des personnels et des usagers, et la qualité de l'air dans les écoles et établissements représentent des enjeux de santé publique majeurs, devant s'insérer dans une réflexion globale sur le bâti scolaire, qui est une condition importante du bien-être au travail.

Nous demandons que le CHSCTMEN mette à l'ordre du jour des travaux à venir les thèmes suivants, qui ne sont bien évidemment pas exhaustifs : l'amélioration du bâti scolaire, l'accompagnement des fins de carrière, l'accidentologie accrue des accidents de service chez les professeurs d'EPS...

L'UNSA Education sera force de propositions dans cette instance et restera vigilant quant à la place et au rôle des représentants des représentants du personnel en CHSCT pour qu'ils restent acteurs de la prévention et garants de bonnes conditions de travail.

FNEC FP FO

Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle

Déclaration de la FNEC FP-FO au CHSCT Ministériel du 1er avril 2019

Notre collègue Jean WILLOT est décédé. Il a mis fin à ses jours pour des raisons directement liées à l'exercice de son métier et parce qu'il s'est retrouvé seul face à la calomnie.

Qui est responsable et pourquoi est-il mort ?

Pour la FNEC FP FORCE OUVRIERE les responsabilités sont à chercher dans la politique menée depuis des décennies de remise en cause de l'Ecole Publique Républicaine et des statuts des personnels.

Stigmatisés, contestés dans leurs pratiques professionnelles, désavoués, remis en cause et abandonnés par la hiérarchie, ils sont de plus en plus nombreux à exprimer leur souhait de quitter le métier. Jean WILLOT l'a fait brutalement.

Concernant cette affaire, la FNEC FP FO souhaite que le CHSCT local puisse mener son enquête pour établir l'arbre des causes et prendre les mesures de prévention qui s'imposent. Nous souhaitons que le Ministère prenne en compte cette situation comme un accident de service, avec les conséquences de droits.

Plus généralement, la FNEC FP FO tire la sonnette d'alarme sur les réformes en cours et les conséquences sur les personnels. A ce jour ministre après ministre aucune réponse n'est apportée aux revendications des personnels.

A l'inverse le gouvernement entend poursuivre la politique de destruction du statut et de l'école publique républicaine à travers les projets de lois de transformation de la Fonction Publique et de l'école dite de la « confiance » qui remettent en cause le statut des personnels et donne toute sa place aux expérimentations locales. En somme, plus de règles, plus d'Ecole de la République et des personnels tenus pour seuls responsables de la destruction du service public. Ces personnels qui alertent depuis des mois sur les conséquences désastreuses des contre-réformes devront dorénavant se taire selon l'article 1 de la Loi Blanquer et endosser seuls la responsabilité de tous les problèmes que le manque de moyens engendre dans les établissements, les écoles et les services. Ils seront seuls face à l'incompréhension des élèves et de leurs parents.

Dans le même temps, la destruction des CHSCT va permettre de passer sous silence l'aggravation des conditions de travail de tous.

Enfin, la répression à l'encontre de tous ceux qui expriment leur désaccord face à la politique menée est inacceptable. Le cas des collègues de Nantes accusés de « faux et usage de faux » pour avoir mis 20/20 à leurs élèves, le courrier de Monsieur le DGRH invitant les Recteurs et les DASEN à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire taire la colère et les revendications des enseignants, la répression violente contre les personnels rassemblés le 19 mars devant le rectorat de Toulouse aspergés de gaz lacrymogènes, sont autant d'exemples qui montrent qu'au lieu de répondre aux revendications des personnels, notre gouvernement a délibérément choisi de porter atteinte aux libertés individuelles et aux libertés syndicales en visant à faire taire toute critique de la politique ministérielle.

Pourtant, les personnels ne comptent pas se taire. Partout dans le pays, samedi après samedi, journées de grève après journées de grève, malgré les violences gouvernementales, population et salariés expriment le même rejet.

Après la grève particulièrement massive du 19 mars dans de très nombreux départements, les enseignants restent mobilisés par des grèves reconduites, par des rassemblements contre le projet de loi Blanquer comme cela a été le cas ce samedi 30 mars.

15000 manifestants à Paris, 2500 à Nantes, 5000 à Marseille, 2000 à Toulouse, 1000 à Niort, 2000 à Angers... Ces dizaines de milliers de manifestants dans toute la France ne se sont pas mobilisés sur la base d'un « festival de bobards » comme l'affirme Monsieur le Ministre, mais bien parce qu'ils n'en peuvent plus de l'aggravation de leurs conditions de travail liée aux contre-réformes imposées depuis des années et au mépris auquel ils doivent faire face quand ils revendiquent de meilleures conditions de travail.

C'est pourquoi, réunis le 25 mars, « SNUipp-FSU, SNEP-FSU, SNES-FSU, SNUEP- FSU, FNEC-FP-FO, CGT Éduc'action et Sud Éducation appellent à faire du jeudi 4 avril un prochain temps fort de mobilisations (grève, rassemblements, manifestations...) pour obtenir l'abandon du projet de loi « Ecole de la confiance ».