

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

14 octobre 2013

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 14 octobre 2013, sous la présidence de **Mme Catherine GAUDY**, directrice générale des ressources humaines, représentant le ministre de l'éducation nationale.

Mme Geneviève GUIDON, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, au titre de la direction générale des ressources humaines (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. Frédéric DAYMA,
M. Bernard BERGER, représentant suppléant, qui remplace Mme Annie DUFOUR représentante titulaire empêchée
Mme Elizabeth LABAYE
M. Jean-Luc PINON
Pour l'UNSA Mme Monique NICOLAS
Mme Dominique THOBY
pour FO M. Guy THONNAT

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

pour la FSU M. Lionel DELBART
pour l'UNSA Mme Claire MAILLARD
pour FO M. Christian GIRONDIN

Au titre de la médecine de prévention

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

Au titre de l'hygiène et de la sécurité :

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

Au titre de personnes qualifiées

Pour les organisations syndicales :

A la demande de FO : M. Rémy ULRICH, professeur de sciences et technologies industrielles, exerçant ses fonctions au lycée des métiers et des technologies innovantes Charles Jully à SAINT-AVOLD (académie de Nancy -Metz)

A la demande de la FSU : M. Thierry REYGADES, professeur de sciences et technologies industrielles, exerçant ses fonctions au lycée Diderot à Paris 19^{ème} (Académie de Paris)

Pour l'administration :

Mme Brigitte DORIATH, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie à la DGESCO

M. Marcel GOULIER, adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire à la DGRH

M. Norbert PERROT, inspecteur général de l'éducation nationale, doyen du groupe sciences et techniques industrielles

Mme Isabelle ROBIN, chef du bureau des lycées d'enseignement général et technologique à la DGESCO

Autres participants :

Mme Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1).

Mme Marie- Laure MARTINEAU-GISOTTI, adjointe au chef du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)

Mme Sylvie SURMONT, bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3), chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

Mme Evelyne LLOPIS, assistante du médecin conseiller technique des services centraux à la DGRH

Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux à la DGRH



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

Mme Gaudy indique que le CHSCTMEN, comme l'ont souhaité les représentants du personnel, est réuni ce jour pour examiner les implications en termes de ressources humaines de la mise en œuvre de la réforme de la filière des sciences et technologies industrielles (STI).

Mme Gaudy relève que pour certains personnels enseignants ayant changé de nomenclature à la rentrée scolaire 2012-2013, la réforme a été bien vécue et le cap franchi sans difficultés particulières.

Pour d'autres, la transition a été plus problématique et c'est à ces situations que le CHSCTMEN doit porter attention.



Préalablement à l'examen du point unique inscrit à l'ordre du jour de la séance, les représentants du personnel font une déclaration au titre de leur organisation syndicale.

Pour la Fédération Syndicale Unitaire (FSU)

« Ce CHSCT est réuni aujourd'hui à la demande des représentants du personnel. Nous espérons que les remontées du terrain que nous n'avons cessé de vous faire connaître, que nos alertes maintes fois répétées recevraient des réponses précises. Nous espérons que la réponse à notre avis du 10 Octobre serait une réponse sans ambiguïté. Il n'en a pas été ainsi. Si la responsabilité de cette réforme menée à la hussarde et dans la précipitation ne vous incombe pas, l'avoir maintenue telle quelle, sans entendre la souffrance des personnels, s'inquiéter de leurs difficultés, de leurs interrogations, de leur retrait alors que leur engagement était sans faille, sans mesurer les conséquences de la disparition de compétences pourtant encore nécessaires au développement industriel du pays, relève de votre responsabilité.

Et nous nous retrouvons hélas ici aujourd'hui après le suicide d'un collègue très investi dans son métier et qui n'a pas supporté de faire la rentrée dans ces conditions. Mais derrière lui, combien d'autres souffrent, se désespèrent, se révoltent, se résignent, ont dû prendre des congés, ont dû accepter une mutation, un changement de discipline

ou non...Ils nous interrogent, ils vous interrogent, ils interrogent l'instance qu'est le CHSCT.

Mourir de ne pouvoir travailler. Mourir d'être empêché de travailler.

Dans cette école de la république que nous aimons tous, pour laquelle nous nous battons, peut-on accepter cela ? Peut-on continuer à faire comme si le problème allait disparaître de lui-même, comme s'il n'était l'affaire que de quelques irréductibles empêcheurs d'évoluer en rond, comme si, attendant le départ des plus âgés, poussant les plus jeunes à se plier à une discipline qu'ils n'avaient pas choisie, on jouait la guerre d'usure ...Non, ce n'est pas possible et vous le savez.

Ce management que vous avez contesté, que la ministre de la fonction Publique a contesté, et que le protocole RPS que la FSU va signer, devrait permettre de combattre, ce management brutal est pourtant celui qui a été mis en œuvre dans la réforme des STI2D et vous avez laissé faire et cru pouvoir attendre. L'Inspection générale porte dans cette affaire une lourde responsabilité.

Nous sommes réunis dans une instance du dialogue social. Cette instance a été créée par les accords de 2009 que la FSU a signés. Elle s'inscrit aussi dans la dynamique du dialogue crée par les accords de Bercy. Mais elle est encore fragile, elle suscite beaucoup d'espoirs mais aussi de l'incrédulité et des doutes sur son utilité et son poids. Les représentants du personnel et en premier lieu la FSU ont beaucoup œuvré pour conforter cette instance, pour qu'elle fonctionne au mieux dans l'intérêt des personnels et du système éducatif. Nous pensons qu'elle est un outil majeur de la santé et la sécurité et les conditions de travail des personnels, dont l'employeur est responsable. On en attend beaucoup, la déception serait terrible si cette instance et tout particulièrement aujourd'hui ce CHSCT extraordinaire ne répondait pas à ces attentes.

C'est pourquoi il doit déboucher sur des engagements forts.

Nos collègues attendent de votre part la reconnaissance de cette réalité du travail qu'ils vivent au quotidien. Cette réalité, la FSU considère qu'il faudrait en affiner et en préciser bien des aspects par une enquête.

Mais nous en avons cependant déjà une idée assez précise grâce aux témoignages de nos collègues. Si vous confirmez en être également conscients, il faudra que cette reconnaissance ne soit pas que verbale, elle devra s'accompagner de mesures fortes et immédiates.

Pour la FSU, il est nécessaire que les enseignants de STI fassent l'objet d'un suivi médical prioritaire et que dans chaque académie, un courrier leur soit adressé dans les plus brefs délais de la part du médecin de prévention.

Pour la FSU, la formation des collègues est une priorité. Quoi qu'il adienne de cette réforme (et nous dirons plus loin et dans d'autres lieux ce que nous en pensons), il y a de toutes façons un besoin énorme de formation car les métiers bougent, les élèves changent. Il n'est pas question ici d'immobilisme de refus d'évoluer. Les professeurs –je tiens à le rappeler- sont sans cesse en situation de modifier leurs pratiques, d'ajuster et actualiser leurs savoirs, ils font des efforts considérables bien que souvent demeurés obscurs et ignorés de la hiérarchie, cette hiérarchie qui les a dans cette période méprisés et humiliés. Mais pour se former il faut du temps. Cela suppose donc des allègements de service hebdomadaires. Nous demandons un engagement sur cette formation.

Nous exigeons que dès maintenant les enseignants puissent travailler en équipe pluridisciplinaires à partir de leur discipline d'origine, celle qu'ils maîtrisent avec un haut niveau de compétences, afin de s'enrichir mutuellement des pratiques et des contenus, dans l'intérêt des élèves et dans le respect de la professionnalité de chacun. N'est-ce pas ce qui est partout prôné : le travail en équipe, le décloisonnement? Appliquons alors cela dans ce domaine, dès maintenant.

De nombreux collègues TZR pourraient ainsi de nouveau enseigner dans les lycées technologiques, ils n'ont pas vocation à enseigner en technologie collège comme nombre d'entre eux ont été contraints de le faire, parce que le recrutement des professeurs de technologie a été arrêté.

Nous demandons un engagement pour que la dotation horaire globale des établissements en préparation pour l'an prochain intègre cette organisation.

Nous demandons que l'évaluation des élèves au baccalauréat soit revue afin que soit respecté le travail des correcteurs. Car nous sommes bien là aussi dans le cadre de la reconnaissance du travail.

Enfin nous vous demandons solennellement d'ouvrir dès maintenant une concertation sur les enseignements de la voie technologique, car la réforme a un impact sur les conditions de travail, l'organisation et le contenu du travail, elle modifie le poste de travail lui-même,

Un de nos collègues en est mort, d'autres ont tenté d'en finir.

Les enseignants de STI attendent beaucoup de ce CHSCT. Mais les autres personnels aussi vont être attentifs à vos réponses.

Celles-ci seront (ou non) le signe que le ministre et ses services ont entendu les personnels, reconnaissent l'indispensable nécessité de leur répondre par des mesures concrètes et urgentes. Elles seront (ou non) le signe d'une volonté de résoudre les difficultés.

La FSU a demandé que la question des STI soit également à l'ordre du jour du CT ministériel qui se tient mercredi prochain afin que les deux instances dans leurs compétences respectives puissent concourir à la construction de réponses efficaces et durables dans l'intérêt des personnels et de la formation des jeunes. »

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonome (UNSA)

sur l'impact de la réforme STI sur la santé des enseignants de la filière sciences et technologies industrielles

« Dès janvier 2011, l'UNSA Éducation et le SE-UNSA alertaient la DGRH sur la très grande inquiétude des personnels concernés par la réforme de la filière STI (sciences et technologies industrielles). Cette réforme imposait pour nous un important plan de formation des personnels,

Nous avons pointé :

- le manque d'informations des personnels et des syndicats,*
- des décisions opaques,*
- une très grande diversité des pratiques RH dans les académies, dont certaines inacceptables,*
- une surcharge de travail pour les collègues,*
- la montée d'une angoisse face à l'avenir pour nos collègues.*

Nous avons demandé :

- un cadrage national, notamment sur les modalités de formation (validation, décharges de service, indemnisation),*
- des réunions d'information pour tous les personnels concernés,*
- des groupes de suivi avec les organisations syndicales dans toutes les académies.*

La réponse apportée alors, écartait l'éventualité qu'un quelconque cadrage national, la perspective d'une formation rapide (car programmée sur trois ans). De plus des reconversions allaient être proposées mais sans aucun accompagnement.

Peu après, nous alertions à nouveau la DGRH sur l'articulation de la réforme avec la gestion de la carte scolaire 2012, et sur l'absence de dialogue social dans les académies.

Suite à nos demandes, la DGRH avait adressé un courrier aux recteurs pour préconiser des « bonnes pratiques »

Parmi celles-ci l'affectation en surnombre dans les établissements pour « ne pas déstabiliser les équipes ».

Cette préconisation a fait long feu. N'ayant pas le caractère d'une instruction, les rectorats se sont empressés de l'ignorer. Nombre de collègues se sont vus affecter sur des postes de titulaires sur zone de remplacement (TZR) ou de technologie en collège.

Localement le dialogue social n'a pas eu lieu. L'angoisse, le stress se sont accrus.

Il faut pourtant noter qu'au Conseil supérieur de l'Éducation des engagements avaient été pris sur l'information régulière des organisations syndicales.

À la rentrée 2012, le dossier a rebondi négativement suite à la circulaire DGRH de juillet exigeant la requalification rapide des spécialités pour tous les collègues. Quinze jours à peine après la rentrée, chaque enseignant devait avoir opté pour une des quatre nouvelles spécialités. Cela pouvait paraître simple sur le papier : Passage de 42 cases à 4 : quoi de plus facile, n'est ce pas ? Mais pour nos collègues cela a été l'enfer, d'autant que, dans un premier temps, le choix était annoncé comme irréversible.

Face à la détresse constatée sur le terrain — qui s'ajoutait à l'angoisse vécue l'année précédente pour un grand nombre de collègues — nous avons décidé avec les autres représentants du CHSCT de déposer un avis pour exiger des mesures indispensables et urgentes concernant la protection de la santé des agents, en complément

des groupes de travail au plan académique.

Peu de rectorats l'ont fait. Au plan national, nous avons eu, certes, une enquête auprès des rectorats dont nous avons eu un compte-rendu, en partie, en février 2013. Mais à ce jour, un an après, elle n'a pas débouché sur des mesures concrètes.

L'urgence que nous avons soulignée n'a donc pas été traitée.

Septembre 2013 : le suicide d'un de nos collègues ravive nos exigences.

Doit-on à nouveau préciser que d'autres collègues sont en souffrance ?

Lors de la visite des membres du CHSCT académique au lycée Artaud à Marseille, le 8 octobre, c'est l'ensemble de l'équipe STI qui a exprimé de la souffrance. Ses membres ont insisté pour dire que la disparition de leur collègue ne devait pas masquer les causes profondes liées à la mise en œuvre de la réforme.

Nous avons aussi d'autres retours des académies. Le drame fait parler.

Nous le disons avec fermeté aujourd'hui, en souhaitant être enfin entendus. La mise en place de cette réforme n'a pas fini d'engendrer des dégâts si rien ne se décide concrètement à l'issue de ce CHSCT.

Il est urgent d'organiser le suivi de tous ces personnels.

Il est urgent de mettre en place un plan d'action spécifique, comme le prévoit d'ailleurs l'accord RPS (Accord Fonction publique sur les risques psycho-sociaux (RPS). Voir le site de [l'UNSA Fonction publique](#)) en cours de signature dans la Fonction publique, que l'UNSA signera.

Les CHSCT ministériels, académiques et départementaux doivent être associés à ce plan d'action comme les comités techniques.

Il est également nécessaire de mettre en place une méthodologie pour le traitement des cas de suicide ou tentatives de suicide. Nos élus en CHSCT comme l'administration sont démunis notamment pour mener une enquête.

Cette enquête doit mettre à jour les éventuels facteurs professionnels intervenant dans le geste du salarié afin de proposer des mesures de prévention. Exemples de facteurs professionnels : intensité du travail, temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapport sociaux au travail, conflits de valeurs...

L'objectif est bien d'analyser les causes et les facteurs professionnels qui entourent cet événement. L'enquête doit manifestement entraîner une réflexion plus globale sur la chaîne de prévention en place. Il ne s'agit en aucun cas de chercher à établir le portrait psychologique de la personne ou de quantifier les causes de son geste.

Pour l'UNSA ce qui s'est passé pour les STI ne doit jamais se reproduire.

Notre employeur, le ministre, doit absolument tirer les enseignements de cette catastrophe et nous ne limitons pas au suicide de notre collègue.

Dans le cadre de ce CHSCT nous devons également tirer des enseignements sur le respect des prérogatives de cette instance.

Quand on dépose un ou des avis concernant la santé des personnels, va-t-on obtenir autre chose qu'une réponse administrativo-juridique alors que ce sont des mesures concrètes de protection de santé des personnels que nous demandons ?

Doit-on rappeler aujourd'hui nos avis sur le maintien dans l'emploi, l'engagement d'une enquête qualitative, et le silence depuis qui perdure alors qu'à l'issue de quatre ans de dispositif, trop de collègues ont été poussés à la cessation d'activité contre leur gré avec une souffrance facile à deviner ?

Le fond du problème réside bien dans le respect de la réglementation issue du premier accord « Santé au travail ».

C'est à reculons que cela s'est mis en œuvre dans notre ministère comme dans d'autres d'ailleurs.

L'accord sur la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique, la mise en œuvre de plans d'actions basés sur l'analyse de situations réelles de travail, un pilotage et une formation des encadrants, le respect des prérogatives du CHSCT — y compris sur le champ de l'organisation du travail — sont autant de leviers que nous souhaitons voir activer pour que nos collègues, dans tous les métiers de l'éducation puissent voir rapidement une amélioration de leurs conditions de travail. »

Pour Force Ouvrière (FO)

Réforme STI : Le ministère doit remettre à plat la réforme !

La mise en place de la réforme des STI est à l'ordre du jour de ce comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHS-CTM) notamment à la demande de FO et suite au suicide d'un professeur de STI dans l'académie d'Aix Marseille.

A FORCE OUVRIERE nous ne doutons pas que le geste désespéré de notre collègue soit le résultat de son activité professionnelle et en particulier la résultante directe de la réforme des STI.

Nous avons déjà souligné que la réforme a débouché sur un gâchis des qualifications et des services. FO continue de demander que le ministre annonce une remise à plat de la réforme, l'ouverture de discussions pour assurer l'avenir de la filière des STI.

Nous apportons ici les nombreux témoignages transmis par les collègues de STI et en rappelons la revendication de FO exprimée lors du CHS CTM du 15 avril 2013 : «la meilleure façon de prévenir les risques psychosociaux pouvant résulter des mesures de la réforme de la filière STI est, sur le fond, d'abandonner cette réforme ou, à tout le moins, de tout remettre à plat».

La réforme des STI a été mise en place au pas de charge par le précédent ministère Chatel. Elle a été poursuivie par M. le MINISTRE Peillon.

Dans un communiqué intersyndical du 9 février 2011, FO, avec les syndicats SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, CGT Educ'action, SNALC-CSEN, SNCL-FAEN et Sud Education a demandé la remise à plat de la réforme jusqu'ici sans succès.

Quel est le bilan de la réforme des STI et qu'est-ce qui est remis en cause par nos collègues ?

Modernisation ou disparition de la filière ?

La réforme de la filière technologique n'a pas répondu à une logique de modernisation mais une logique de liquidation. Déjà depuis longtemps les patrons annoncent que pour eux le niveau IV c'est le bac pro et non le bac technologique.

La disparition d'une quarantaine de disciplines diluées dans 4 spécialités, un tronc commun et une section unique STI2D répond à une volonté manifeste de faire disparaître un enseignement disciplinaire cohérent et d'effectuer des économies à grandes échelles : remplacer les ateliers par le travail sur ordinateur et substituer les simulations aux travaux pratiques.

Ainsi, de nombreux collègues souvent issus de l'industrie, qualifiés, formés, passionnés se sont vus du jour au lendemain sommés de changer de métier et d'abandonner tout leur savoir faire.

La plupart décrivent les difficultés dans lesquelles ils se trouvent à enseigner des disciplines qu'ils ne maîtrisent pas ou mal, leur sentiment d'isolement, d'impuissance et la conviction de faire « du mauvais boulot ».

Nos collègues ne supportent plus : les changements de discipline en STI et les affectations/mutations.

Les nouveaux CAPET fusionnent la technologie et les enseignements de spécialité. Les nouveaux recrutés peuvent être affectés en collège ou en série STI2D.

Pour les anciens recrutés, selon les chiffres du ministère, 6047 collègues ont accepté le changement, 867 ont refusé et 5228 n'ont pas répondu.

Pour FO, c'est clair, il s'agit d'un changement imposé à près de la moitié des collègues de STI! Si le nombre de mutations en STI a augmenté, les collègues mutés n'ont aucune garantie sur les enseignements et services qu'ils devront assurer. Selon les académies, les anciens titulaires du CAPET ou de l'Agrégation devenus TZR par suppression de poste fixe, se voient de plus en plus souvent affectés en technologie, de manière partielle ou à temps plein.

L'installation des salles de cours et de travaux pratiques

Partout, on reconnaît que ni les locaux, ni les ateliers, ni les salles de cours n'ont été aménagés dans de bonne condition pour effectuer les tâches d'enseignement.

L'augmentation de la charge de travail :

Les cours en enseignement transversal en classe complète demandent un investissement énorme pour des résultats plus que discutables. Les conditions tant sur le contenu des enseignements que sur les effectifs se sont accrues.

De même pour les travaux pratiques, les professeurs doivent diriger 5 ou 6 projets pendant la même séance avec 20 élèves présents dans la salle.

Le travail sur projets transversaux impose aux collègues un travail qualifié « d'équipe » et constitue de fait une surcharge de travail.

Nos collègues dénoncent les conditions d'autoformation et les nouveaux CAPET

Tous, sans exception, dénoncent les conditions de reconversion qui ont été proposées. Formation « bidons » hors temps de travail qui se résument pour la plupart à de l'autoformation.

Tous, dénoncent le niveau des nouveaux concours qui sont très en dessous de celui des anciennes spécialités: génie électrique, génie mécanique, génie civil. C'est la déqualification des enseignants et de leurs enseignements avec une lourde conséquence sur des séries qui perdent donc leur contenu disciplinaire au bénéfice de l'enseignement du développement durable, de la compétitivité des produits...

Les conséquences sur l'avenir des BTS qui recrutaient essentiellement des baccalauréats STI sont désastreuses. Le premier constat de nos collègues de BTS, c'est que les étudiants n'ont plus aucune connaissance technologique et qu'il sera très difficile d'en faire des techniciens supérieurs en 2 ans. Le BTS est donc très menacé.

Les nouvelles épreuves du baccalauréat : un désaveu du travail de nos collègues...

Comme en témoignent nos collègues, tout est faussé par les consignes pour les corrections du bac: questions trop "dures" éludées, consignes pour les jurys du bac afin de noter avec clémence, consignes pour le contrôle continu...

Ces consignes sont vécues par nos collègues à juste titre comme une remise en cause de leur travail et des pressions inadmissibles sur leur pédagogie dont l'évaluation est partie intégrante.

Dans quel état se trouvent nos collègues ?

On aurait tort de penser que le geste désespéré de notre collègue d'Aix/Marseille est un geste isolé. Tout d'abord parce qu'il a déjà eu des précédents. Ensuite parce que d'autres collègues sont au bord du gouffre. Enfin, les témoignages nombreux qui remontent de toutes les académies sans exception expriment un sentiment que nous connaissons :

Le même sentiment que celui qui a dominé à « France Télécom » ou qui se répand à « La Poste ». Une situation où on demande à des salariés de changer de métiers, d'abandonner ce pourquoi ils étaient entrés dans le service public. Chaque jour on peut en voir les résultats: des dizaines de suicides et de drames...

Abattements, démotivations, burn-out, dépressions, colère tels sont les sentiments généralement véhiculés par ces enseignants.

Il est urgent d'agir.

Au groupe de travail vous avez estimé ne pas disposer d'assez d'éléments pour le faire et vous envisagez un questionnaire auprès des personnels.

Nous vous répondons que cela ne peut correspondre à la situation. Tout d'abord vous disposez du rapport sans concession de l'Inspection Générale. Si vous souhaitez encore des éléments supplémentaires, nous demandons que le CHSCT M fasse appel à un expert indépendant et extérieur dans le cadre de l'article 55 du décret 82-453 modifié.

La FNEC FP FO demande pour tous les personnels de STI des mesures d'urgence concernant :

- 1 - Le suivi médical individuel et immédiat*
- 2 - Les affectations, les changements de discipline, les services*

Et surtout, parce qu'un emplâtre ne saurait soigner une jambe de bois, la FNEC FP FO souhaite que le CHSCT M saisisse le Comité Technique Ministériel pour que la réforme des STI soit « remise à plat » et ce dans les plus brefs délais avant que nous ne déplorions d'autres situations comme celle de Monsieur JACQUE. »



**Implications en termes de ressources humaines de la mise en œuvre de la réforme
de la filière des sciences technologiques industrielles (STI)**

Afin d'avoir une vision sur les différents aspects de la mise en œuvre de la réforme STI, **Mme Gaudy** propose d'entendre tout d'abord **M. Goulier**, adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire à la DGRH, puis **M. Perrot**, inspecteur général de l'éducation nationale, doyen du groupe Sciences et techniques industrielles et **Mme Doriath**, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie à la DGESCO.

M. Goulier présente la synthèse du bilan de la mise en œuvre de la réforme STI (en annexe) dressée à partir des résultats d'une enquête menée auprès des directions des personnels enseignants ou des directions des ressources humaines des académies.

Il rappelle que cette synthèse et des focus sur les académies de Bordeaux et de Lille (en annexe) ont été présentés au groupe de travail réuni dans le cadre des travaux du CHSCTMEN le 26 septembre 2013.

M. Goulier communique quelques données complémentaires. En octobre 2013, sont comptabilisés :

- 1345 titulaires sur zone de remplacement (TZR),
- 102 enseignants de STI affectés pour l'année en technologie. La répartition varie selon les académies,
- 104 enseignants de STI assurent des remplacements en technologie.

M. Goulier souligne les bonnes pratiques mises en place dans l'académie de Bordeaux : information sur les enjeux de la réforme, actions de formation inscrites au programme annuel de formation académique en amont et en aval de la réforme et accompagnement individualisé des personnels concernés.

M. Goulier fait remarquer que la participation des personnels enseignants de la filière STI au mouvement intra académique a quasiment doublé. Sur les 167 candidats qui ont demandé à être affectés en technologie, 49 avaient participé au mouvement inter académique. Le taux de mutation a été de 60 %.

Les représentants de la FSU constatent qu'au niveau local des solutions ont parfois pu être trouvées. Le CHSCTMEN pourra dégager des préconisations en s'inspirant de ces pratiques mises en œuvre dans les académies (notamment allègements de service, travail en équipe) qui sont restées marginales.

M. Perrot revient sur les enjeux de la réforme mise en place en 2010.

L'objectif était d'augmenter le nombre de jeunes élèves accédant à des études supérieures scientifiques et technologiques longues même si de nombreux parcours passeront par un BTS. La différence était ténue entre les référentiels de certains baccalauréats professionnels en trois ans ou les anciens baccalauréats STI. En outre, la série S semble saturée, ses effectifs sont stables depuis plusieurs années et la série STI en perte de vitesse. Il s'agissait de mettre en place un baccalauréat tenant compte du potentiel des élèves en technologie et se distinguant du baccalauréat scientifique.

La question de l'adéquation des formations des personnels enseignants en STI s'est donc posée.

L'IGEN a organisé des groupes de travail réunissant des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des personnels enseignants pour élaborer des formations à partir de modules proposés par plus d'une centaine d'enseignants.

La volonté a été de généraliser une formation des personnels enseignants STI mi distanciel – mi présentiel en mettant en ligne des modules de formation sur le site pairform@nce. L'IGEN a invité les académies à proposer du temps (journée ou ½ journée) aux personnels concernés pour se former, des formateurs étant disponibles en ligne à ces moments là. L'appropriation de ces supports de formation dans les académies a été faite de manière variable.

L'IGEN a pu constater que les IA-IPR ont dû suivre plus particulièrement certains professeurs ayant rencontré des difficultés.

Par ailleurs, les concours de recrutement des personnels enseignants de STI ont été modifiés. Le CAPET SII et l'agrégation SII nécessitent désormais de maîtriser une culture pluri-technologique ce qui les rend plus difficiles que les anciennes disciplines de recrutement.

Toutefois, M. Perrot souligne que pour la majorité des professeurs certifiés et agrégés recrutés dans les disciplines auparavant étiquetées « Génie... », le changement de discipline s'apparente principalement à un changement de nomenclature.

M. Perrot remarque que l'information sur ces évolutions en direction des personnels n'a peut-être pas été suffisante.

Mme Doriath indique que la DGESCO a mené des actions dans le cadre de l'accompagnement des formations et a suivi les impacts de la mise en œuvre de la réforme d'un point de vue pédagogique.

Mme Robin précise qu'ont été particulièrement suivis les élèves en situation transitoire entre l'ancienne et la nouvelle formule du baccalauréat. Des IA-IPR, des chefs d'établissement, des enseignants ont suivi à chaque étape, pendant trois ans, le déploiement de la réforme.

Intervention et commentaires de M. Ulrich au titre de personne qualifiée à la demande de FO

Je suis enseignant en Lorraine en lycée des métiers et des technologies innovantes dans la ville de Saint-Avold, ville proche de METZ. Je suis professeur diplômé en génie Mécanique option productive. Afin de comprendre la situation dans laquelle se trouvent placés les personnels enseignants STI, il me paraît nécessaire, préalablement, de décrire les bouleversements induits par la réforme de la filière Sciences et Technologies Industrielles (STI).

La réforme des STI devenue STI2D (science et technique de l'industrie et du développement durable) La réforme de la filière technologique en lycée est intégrée à la réforme du Lycée voulue par le ministre Chatel : les 12 filières ou options STI sont supprimées et remplacées par la seule filière STI2D déclinée en un tronc commun d'"Enseignements technologiques transversaux" et quatre "Spécialités " ITEC, EE, SIN et AC.

La réforme, consacre un bouleversement majeur de la formation technologique dans au moins quatre domaines :

- d'abord sur les contenus des programmes qui, contrairement à ceux des filières STI, sont dorénavant pluri-technologiques et pour lesquels les élèves doivent souvent atteindre un niveau de connaissances élevé (niveau "taxonomique" 3, dit "de maîtrise des outils"). Il s'agit d'appréhender tous les champs de la technologie industrielle (mécanique, électronique, électrotechnique, informatique industrielle, matériaux, énergétique) mais aussi le génie civil, le tout dans une approche "développement durable".

Commentaires : Pour illustrer ce que cela représente, on pourrait prendre le cas d'un professeur d'allemand. Cela reviendrait à l'obliger du jour au lendemain à enseigner en plus de sa discipline d'origine l'anglais et cela ne s'arrête pas làet le grec ancien.

- sur les pratiques pédagogiques qui s'appuient sur un recours quasi systématique au numérique, notamment par une utilisation d'internet et de très nombreux logiciels professionnels.

Commentaires : Que dire de ces pratiques ? L'apprentissage utilisant l'investigation sur internet donne le sentiment de ne plus être maître des savoirs et nous n'avons pas toujours la maîtrise et le recul nécessaire pour déterminer si ce qui est avancé n'est pas faux ou hors sujet. Ces informations dépassent souvent notre champ de compétences.

- si on fait les comptes, un élève peut avoir à utiliser sur l'ensemble de sa scolarité entre 20 et 30 logiciels dont certains très lourds nécessitent 100 heures de formation (autoformation) pour être maîtrisé. À la difficulté de comprendre la partie du programme portée par le logiciel, s'ajoute la compréhension du fonctionnement du logiciel.

- sur l'horaire élève, en réduction de 25 à 30 % par rapport aux anciennes filières STI. Les "mini-projets" en classe de 1ère et le "Projet" en Terminale, censés mettre en œuvre les connaissances acquises durant le reste de la formation, étant chronophages, il est nécessaire de gérer au plus juste les temps d'enseignement.

Commentaires : A généré de nombreuses suppressions de postes de collègues qui pour la majorité sont aujourd'hui TZR.

- Enfin par le contexte de classes à fort effectif : le tronc commun et la suppression des travaux pratiques d'atelier ont permis de regrouper les élèves. Comme le nombre d'heures pour "travail à effectif réduit" est

tributaire du système d'heures globalisées" hérité de la réforme du lycée, il n'est pas possible d'envisager de confortables dédoublements de classe.

La réforme s'accompagne d'un dispositif de gestion des personnels enseignants.

En octobre 2012, les rectorats, suite à une circulaire ministérielle, mettent en demeure les profs STI d'accepter un réétiquetage de leur spécialité disciplinaire (dont le nombre passe de 42 à 4, par exemple, pour les certifiés).

Jusqu'ici, le ministère Peillon, même s'il a dénoncé les errances de la réforme, n'a voulu prendre aucune décision pour résoudre les difficultés traversées par les filières technologiques industrielles et par ses enseignants.

Les facteurs de risques psychosociaux dans mon académie

Dans mon académie (NANCY-METZ), j'ai été invité à participer à 2 réunions de CHSCTA sur les risques psychosociaux en STI2D. Un membre élu de ce comité avait au préalable sondé via internet l'état d'esprit des collègues de STI de l'académie.

Que nous confient les collègues sur leur stress et leur souffrance au travail ?

Voici un état des lieux classés par exigences.

Les exigences du travail : cette dimension regroupe les problématiques liées à la tâche (quantité de travail, complexité du travail, pression temporelle).

- Changement de statut augmentant le champ d'enseignement ;
- Temps de préparation accru si la spécialité d'origine est trop éloignée ;
- Difficultés matérielles : les systèmes arrivent au compte-goutte, pas de formation à l'utilisation de ces nouveaux matériels pédagogiques, rien n'est prévu pour la maintenance ;
- Des salles non adaptées et donc à repenser au niveau de l'agencement ;
- Une pléthore de logiciels à installer, travail souvent réalisé par les collègues car les informaticiens sont débordés ;
- Les formations sont prises sur notre temps de travail. Celles de type Formation à distance sont tout simplement une honte pour les pédagogues que nous sommes ;
- Nombre croissant d'élèves, hétérogénéité du public ;
- Difficultés à enseigner du collège aux classes de BTS (cas des TZR).

Commentaires : Toujours plus de tâches chronophages comme si le temps de travail des enseignants était élastique à l'infini. Le prof de STI2D, c'est le prof à tout faire, autant sur le plan technique et matériel que sur le plan pédagogique.

Les exigences émotionnelles : Exigences liées au contact avec l'autre. Ainsi, elle comprend les relations tendues avec le public, la peur d'aller au travail, la souffrance ou le devoir de cacher ses émotions.

- Crainte de formuler ses difficultés à la hiérarchie ;
- Crainte de montrer son incapacité à s'adapter ;
- Perte d'identité disciplinaire ;
- Faire cours le ventre serré.

L'autonomie et la marge de manœuvre : cette dimension fait référence à la possibilité qu'ont les salariés de s'organiser comme ils le souhaitent, de prévoir le travail.

- Apprendre et préparer les cours en même temps que les élèves ;
- Manque de recul sur la progression des nouveaux programmes ;
- Manque de compétences.

Rapport sociaux et relations de travail : cette dimension renvoie aux différents aspects de la relation dans sa forme positive et négative. Ainsi, les aspects inclus sont le soutien social (collègues, managers), la reconnaissance, la violence et le leadership.

- L'argument du changement inévitable sous peine de disparaître pour nous motiver ;
- Pression, incivilités et humiliation de la part de chefs de travaux (Parfois en présence d'élèves).

Conflit de valeur : Le conflit désigne l'obligation de travailler d'une façon qui heurte sa conscience professionnelle et/ou la qualité empêchée.

- Démotivation des enseignants (passage du concret au virtuel) ;
- L'investigation avec Internet donne l'impression de ne plus détenir les savoirs ;
- Sentiment de faire passer des savoirs superficiels.

Le vécu dans mon établissement

Un collègue s'est absenté longtemps. Pour quelle raison ? Dépression ? Toujours est-il qu'aujourd'hui, il est assisté par une de mes collègues agrégée et aussi TZR. Elle-même a souffert psychologiquement. Elle a effectué des remplacements en techno collège avec un public très difficile, le genre de public que l'on ne rencontre jamais au lycée...

Ils sont plusieurs dans mon établissement à en avoir fait les frais. L'un d'eux a même fait part à l'inspectrice qu'il se mettrait en disponibilité pour échapper au suicide. La réponse n'a pas été celle qu'il escomptait. Il fut nommé à nouveau en collège pour la rentrée suivante et se mit en disponibilité.

Bien sûr je ne puis oublier de relater le suicide d'un de nos collègues de l'académie d'Aix-Marseille : Pierre Jacque à la veille de la rentrée 2013. Il a confié son témoignage à ses proches et collègues avant d'en finir dans un document où il explique les raisons qui l'ont poussé à l'acte.

Une autre tentative a eu lieu dans l'Oise. Et combien d'autres non portées à la connaissance du public ?

De nombreux collègues éprouvent de réelles difficultés à mener à bien les nouveaux programmes. Ils confient parfois leur mal être mais ne laisse rien paraître devant la hiérarchie.

Conclusion

La réforme a été un empilement de difficultés de tout ordre et dès lors, il n'est pas étonnant qu'elle ait généré des situations de mal être.

Les représentants de la FSU contestent les propos de M. Perrot qui indique que l'IGEN se doutait que quelques enseignants rencontreraient des difficultés.

Pour la FSU, ce ne sont pas quelques enseignants mais une majorité qui a été mise en difficulté par une réforme imposée à marche forcée. Les faits ne doivent pas être minimisés. Si l'administration ne reconnaît pas cette réalité, le CHSCTMEN ne pourra pas faire de préconisations et il conviendra alors de faire appel à une expertise extérieure.

Mme Gaudy remarque que, bien que la plupart des enseignants aient réussi cette mutation grâce aux mesures d'accompagnement et de formation, il convient de s'intéresser à chaque professeur se trouvant en situation professionnelle difficile. Il convient donc de pouvoir quantifier le nombre de personnes dans cette situation.

L'intervention de M. Reygades au titre de personne qualifiée à la demande de la FSU

Depuis le début de la mise en œuvre de la réforme des séries technologiques industrielles, le SNES, avec la FSU et l'Institut de recherche de la FSU, est allé vers les collègues pour recueillir leurs impressions, leurs difficultés, leur stratégie, leurs échecs, leurs réussites. Nous avons interviewé plusieurs dizaines d'enseignants de STI en seconde, en première et en terminale.

Ces entretiens, visaient à produire des connaissances. Comment les collègues vivent-ils les réformes qui leur sont imposées ? Comment leur travail s'en trouve-t-il transformé ? Le but étant, en donnant la parole aux principaux intéressés, de mettre à jour une expertise professionnelle souvent méconnue sinon déniée par l'organisation du travail elle-même.

Il s'agit, par ce biais, par une meilleure prise en compte de la parole des acteurs sur le terrain, d'œuvrer à la transformation des situations de travail de façon qu'elles leur permettent de faire un travail de qualité, un travail à la fois efficace pour les élèves et épanouissant pour les professeurs.

Permettez-moi de vous livrer quelques paroles de professeurs.

« Un changement radical »

Ce sont les mots qui reviennent souvent pour décrire les effets de la réforme des séries technologiques sur l'activité des enseignants.

Un changement, tout d'abord, par rapport aux effectifs : « avant on travaillait en demi-classe voire en tiers de classe ». « Là maintenant, vu le contenu, la réforme... l'activité en tiers de classe c'est fini, l'activité en classe entière, ce n'est que ça ». »

Mais derrière ce changement, se profile un changement quant à la nature même du travail, lequel devient beaucoup plus polyvalent, la qualification des enseignants sur leur discipline de recrutement est niée.

« On ne fait plus du tout les mêmes activités ». « Nous, le changement, il est radical dans ce qu'on faisait » « dans la structure mais aussi au niveau du disciplinaire ». « je fais un peu moins ma discipline, un peu plus de tout...j'enseigne des choses qui ne sont pas ma spécialité..... Je n'ai pas le recul suffisant. Il n'y a pas le vécu. Parfois je suis juste au niveau des élèves ou enfin juste au-dessus. »

« Moi, prof de génie électrique, en enseignement transversal, si je dois faire passer des connaissances en mécanique, je ne serai pas un bon prof, c'est sûr. Quand je serai seul devant les élèves, je vais faire des erreurs forcément. On est tous d'accord là-dessus. On aura des questions auxquelles on ne saura pas répondre. Quelle crédibilité a-t-on face aux élèves ? »

A la polyvalence attendue des enseignants qui « font un peu de tout », à la polyvalence du travail, correspond la polyvalence attendue de l'élève qui « saura un peu de tout » avec une perte de qualité en termes de formation. C'est le sens même du travail qui est transformé, le rapport à la connaissance, à la discipline, et à ce que les élèves doivent acquérir.

« Avant j'étais plus dans le disciplinaire, maintenant je suis dans l'animation scientifique.

« Le contenu du transversal c'est un peu ça. Les élèves sauront un peu de tout mais pas d'une manière précise. »

Avant, Quand les élèves passaient sur du matériel, sur de la mise en oeuvre, sur de l'activité de projet ça les aidait dans la compréhension ».

« On fait de la technologie de surface ».

Non seulement il y a une méconnaissance de la diversité des modes d'acquisition des savoirs, il y a une uniformisation des modes d'apprentissages – on transporte dans les séries technologiques des méthodes initialement prévues pour les séries générales : la série technologique perd ainsi de son identité – mais cette réforme a ceci d'injuste qu'elle détruit une voie qui avait permis à de nombreux élèves de réussir.

C'est la finalité même du travail, sa finalité pédagogique et sociale qui est remise en question, la conception de la culture technologique dispensée.

« Je reviens sur les effectifs. On avait des élèves avec de grosses difficultés, ils avaient besoin d'un encadrement rapproché. » « On arrivait à en tirer vers le haut quelques-uns qui n'y seraient pas arrivés sans les groupes à effectifs réduits. »

Ces constats s'accompagnent d'un doute sur la pertinence des choix faits par les auteurs de la réforme. Du point de vue de la qualité de la formation dispensée aux élèves, il y a des conflits de critère qui ne sont jamais discutés au sein de l'institution et qui contraignent pourtant les enseignants, dans leur travail quotidien, à faire des choix.

« Au bout du compte je ne suis pas sûr qu'on va amener des jeunes, au post bac, au même niveau qu'avant... ». Par contre des diplômés, on en aura, et même des bacs plus plus, des masterisés, en veux-tu en voilà. . Le problème, c'est pas le diplôme, c'est ce qu'il y a derrière ».

Parce que la qualité du travail est inséparable de la qualité de la formation initiale, il y a des inquiétudes à la fois sur la qualité du travail à venir, sur la capacité de l'école à assurer une vraie qualification des jeunes au niveau BTS et plus, et la crainte que ces réformes, au final, n'excluent du marché du travail des jeunes qui n'iront pas jusqu'en licence et au-delà.

« C'est la première fois que je suis aussi dubitatif sur le devenir des élèves... seront-ils aussi bien formés ?... »

Il y a des interrogations sur le sens même de ces réformes, leurs objectifs réels. Derrière ces questionnements, ces doutes, des conflits de valeurs se profilent qui, eux aussi, ne sont jamais débattus, faute de lieux institués pour le faire, les exprimer au grand jour, débattre des questions qu'ils soulèvent.

« Le but de la réforme est-il de faire réussir les élèves ? On peut en douter. »

« Les élèves qui seront en difficulté, plus personne ne pourra les sauver ». « On aura moins la possibilité de voir les difficultés des élèves. »

La conviction domine qu'il s'agit uniquement d'une réforme budgétaire dont le but est de supprimer des postes.

« Là où il fallait 20 profs, il n'en faudra plus que 6. »

Pour tous, l'objectif économique est ce qui explique à la fois la brutalité de la réforme - « les ateliers c'est fini, rayé de la carte » - et son impréparation laquelle va de pair avec l'absence de concertation avec les enseignants. Les enseignants constatent que les ressources indispensables pour mener des changements aussi radicaux manquent à l'appel (matériel, formation, manuels...).

« Moi personnellement, je trouve que c'est une réforme qui a été extrêmement mal menée, à tous les plans. Au niveau des bâtiments, au niveau du matériel, au niveau de la préparation des profs...rien n'a été coordonné, tout a été fait à la va-vite :

La même impréparation s'observe au niveau de la formation des enseignants, où les besoins sont énormes.

« Nous sommes une vingtaine de profs qui avons suivi un plan d'adaptation pour enseigner en transversal. On nous a proposé des formations mais sans décharge. Mais il y a une telle disproportion entre ce qu'on nous a annoncé dans le plan d'adaptation et la réalité que c'en est étonnant. On nous donnait un cours général sur un élément, pas du tout adapté à nos élèves, et quand on leur demandait comment on fait pour l'adapter aux élèves, on nous disait : ce n'est pas notre problème. Vous vous débrouillez pour l'adapter...Ils se sont rendus compte au bout d'un an, que ça ne collait pas du tout, et là, maintenant, on n'a plus rien

Le changement dans les façons de travailler (des effectifs plus lourds, plus d'ateliers, davantage d'informatique), l'absence de supports (manuels, documents, étude de cas), de formation, est ce qui explique l'accroissement colossal de la charge de travail, et la course effrénée après le temps.

« Depuis la rentrée, en spécialité, on n'a pas donné un seul document qui était identique à l'année dernière, pas un seul. Tout a été revu et refait. »

« Je me suis rendu compte que j'avais de moins en moins de temps pour faire autre chose chez moi ». « Mon temps de travail a augmenté considérablement. »

« On a un travail par-dessus la tête avec cette réforme. »

Les enseignants ne sont pas contre le changement, et le fait de devoir inventer, innover. Ils demandent seulement du temps et des ressources pour le faire correctement. Ils vivent très mal le travail au coup par coup sans ligne directrice claire.

« La réforme, je l'ai vécue déjà l'an dernier Il a donc fallu créer, chercher, innover. C'était bien, ça tombait bien, mais c'était effectivement très difficile... Quand il faut le faire le jour pour le lendemain, c'est effectivement très douloureux. »

Malgré la surcharge de travail, ils n'hésitent cependant pas à s'engager bénévolement avec leurs élèves dans des activités périphériques (club de robotique, projets divers) gourmandes de temps mais qui font sens pour eux, qui redonnent du sens à leur métier, et sont source de satisfaction et d'un plaisir partagé avec les élèves.

« Ça demande un temps, j'ose même pas en parler, et celui-ci n'est pas rémunéré, c'est du bénévolat, mais c'est le bon à côté de ce que je fais depuis un an. C'est quelque chose sur lequel je suis prêt à me réinvestir encore ».

L'an dernier alors que s'approchent les épreuves au baccalauréat, les enseignants n'arrivent pas à pronostiquer les résultats de leurs élèves. Ils n'ont aucune idée des résultats et ils n'ont que peu d'idées sur ce qui sera proposé dans les sujets de bac.

« En enseignement transversal, on ne sait pas ce que les élèves ont réellement retenu, c'était du saupoudrage... Et puis on ne sait pas ce qu'il va tomber, une épreuve sur l'ensemble des disciplines, ce n'est pas possible. »

Et lors des corrections, les professeurs se sont sentis dépossédés de l'évaluation. Ce n'est pas eux qui ont mis les notes.

« On nous a proposé d'indiquer dans une grille et pour chaque question une croix en fonction du niveau de réponse. Puis on l'a recopiée sur un ordinateur dans un tableur. Lorsque toutes les copies ont été corrigées de cette façon, l'inspecteur a déplacé le curseur pour obtenir la note moyenne qu'il souhaitait. »

La grande majorité des enseignants ont essayé de « s'en sortir ».

Face à cette situation d'intensification du travail d'une réforme mal réfléchie, bâclée, les enseignants qui s'en sortent le font grâce au travail collectif qu'ils organisent eux-mêmes comme ils peuvent. Le débat et les échanges entre collègues constituent la ressource la plus présente pour tenir le coup malgré tout...

Ils s'en sortent également, momentanément, grâce à des arrangements locaux : en élargissant leurs marges de manœuvre, là encore comme ils peuvent, souvent contre ce que l'on tente de leur imposer. Dans des lycées, ils ont par exemple divisé l'enseignement transversal entre plusieurs enseignants de disciplines différentes, chacun intervient sur son domaine de compétence. Les heures d'accompagnement ont été rendues aux disciplines industrielles.

Au total, les enseignants font une critique sans concession de la réforme et des conditions de sa mise en place, sur la base de leur vécu. Ils demandent des mesures immédiates afin de pouvoir enseigner leur discipline de recrutement, de pouvoir remettre les jeunes dans des situations d'apprentissage favorables. Ils demandent de pouvoir à nouveau faire leur métier d'enseignant.

Les représentants de l'UNSA constatent que le CHSCTMEN dispose d'éléments pour tirer rapidement des enseignements. De nombreuses questions se posent. Les personnels enseignants STI doivent-ils être considérés comme des personnels à risque ? Quelles mesures urgentes doivent être prises ?

Sur le long terme, les représentants de l'UNSA rappellent que, conformément à l'article 57 du décret du 28 mai 1982¹, il est de la prérogative du CHSCT de mesurer l'impact d'une réforme sur la santé des personnels et de faire des préconisations concrètes, d'autant plus que d'autres réformes sont à venir.

Il convient de réfléchir à une méthodologie de conduite du changement pour accompagner les personnels.

Les représentants de FO insistent sur le fait que le cas de M. Jacque n'est pas un phénomène isolé, à la marge. De nombreux collègues sont en souffrance. On constate une similitude dans les propos de collègues quelle que soit leur académie. Ces situations se révèlent être des indicateurs forts, de mal être au travail. Il est temps de mettre un coup d'arrêt à cette réforme qui cause des dégâts ou de la revoir complètement.

Mme Gaudy reconnaît que certaines situations méritent une attention particulière. Afin de répondre aux préconisations ressorties du groupe de travail du CHSCTMEN réuni le 26 septembre 2013, elle propose de mettre en œuvre les mesures suivantes:

- un consensus sur la mise en place d'une enquête après des personnels s'étant fait lors du groupe de travail, une enquête sera réalisée par la DGRH en liaison avec l'IGEN et la DGESCO avec le concours de la DEPP, avant la fin de l'année scolaire,
- lors de la réunion nationale des directeurs des ressources humaines des académies prévue le 5 novembre 2013, il sera prévu un temps significatif d'échanges sur les bonnes méthodes à suivre pour renforcer l'accompagnement et la formation des professeurs de STI, afin que les académies qui n'ont pas mis en place les modalités adaptées pour faire face aux difficultés puissent le faire rapidement,
- il peut être envisagé d'ouvrir de nouveau un créneau pour que les professeurs qui ne se sentent pas bien dans le choix fait, puisse changer de discipline notamment en cas de reclassement décidé sans concertation.

Pour ce qui concerne la remise en cause de la réforme, Mme Gaudy souligne que cette réforme est en phase avec l'évolution actuelle du tissu industriel et technologique. Les élèves doivent recevoir un enseignement adapté à ces évolutions. Dans ce contexte, le devoir du ministère en tant qu'employeur est d'accompagner les personnels concernés dans les mutations de leurs métiers.

Les représentants de FO font remarquer qu'il n'y a pas eu consensus de leur part sur la mise en place d'une enquête en interne au ministère. Ils demandent une expertise extérieure à l'éducation nationale qui garantira une certaine indépendance.

Mme Gaudy répond qu'un travail collaboratif en interne à l'éducation nationale évitera de confier cette démarche à un prestataire externe qui ne serait pas au fait des spécificités des métiers de l'éducation nationale. Les travaux sur cette enquête seront lancés en novembre 2013.

Les représentants de l'UNSA approuvent la proposition d'élaborer un guide des bonnes pratiques en direction des académies. Ils souhaitent avoir des réponses sur la mise en place d'une surveillance médicale particulière des personnels enseignants de STI par les médecins de prévention. Ils demandent que des études d'impact plus approfondies soient réalisées en amont pour toutes les autres réformes en vue d'élaborer une méthodologie pour la conduite du changement.

Mme Gaudy donne son accord pour que les enseignants qui le souhaitent puissent bénéficier d'un suivi médical prioritaire par les médecins de prévention.

Pour ce qui concerne la conduite du changement, elle relève que certaines défaillances dans la coordination des mesures d'accompagnement ont également été constatées par la DGESCO.

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

Les représentants de la FSU prennent note de la mise en œuvre du suivi médical particulier des personnels enseignants de la filière STI. Ils souhaitent avoir un retour sur les propositions concrètes qui seront faites lors de la réunion des DRH académiques du 5 novembre 2013.

Ils évoquent la demande d'inscription d'un point d'information sur la réforme STI à l'ordre du jour du comité technique ministériel de l'éducation nationale qui doit se réunir le 16 octobre 2013. Le ministre a par ailleurs annoncé qu'un bilan de la réforme serait fait. Il est nécessaire d'anticiper ce bilan. Des discussions dans une concertation ou une négociation doivent s'engager sans attendre afin que les personnels enseignants de cette filière voient que le ministre a entendu les problèmes engendrés par cette réforme, que ce soit dans les modalités de sa mise en œuvre ou sur le fond de la réforme.

M. Reygades ajoute que les professeurs de STI sont conscients des évolutions technologiques.

Le travail en équipes pluridisciplinaires tout en respectant leur discipline de référence est une solution intéressante. Toutefois, il fait remarquer que ces enseignants ont besoin d'accompagnement et de formation en continu, y compris pour l'enseignement au niveau des BTS. Or, suivre des formations tout en continuant à dispenser leur enseignement nécessite de pouvoir disposer d'allègements de service.

Mme Gaudy indique que le bilan de la réforme sur les aspects pédagogiques est du ressort de la DGESCO. Il est nécessaire de s'adresser aux académies afin de repérer les difficultés à partir des constatations faites par les chefs de travaux, les chefs d'établissement et de définir quelles aides peuvent être apportées par les rectorats pour résoudre ces difficultés.

Quant aux mesures relatives à la mise en œuvre de la réforme du point de vue des ressources humaines, Mme Gaudy fait observer qu'il est complexe de prendre des décisions unilatérales sur de tels dossiers et des engagements qui ne seraient pas suivis d'effets. C'est pourquoi, il est nécessaire de consulter les académies pour voir comment elles pourront repérer les agents en difficulté et intensifier leur accompagnement individuel, définir lorsque cela est possible des plans et calendriers de formation, trouver des moyens de remplacement pour que les formations se déroulent sur les temps de service.

Mme Doriath précise qu'un calendrier va prochainement être fixé par la DGESCO pour réaliser une évaluation de la réforme. La DGESCO a entamé un travail interne préalable de recensement des formations. Un premier groupe de travail composé de recteurs d'académie, de DASEN et de chefs d'établissement sera chargé d'analyser ces formations. Ensuite un deuxième groupe de travail associant les organisations syndicales devrait être organisé en janvier 2014.

En réponse à une demande de la FSU d'avancer la date de ce groupe de travail, Mme Doriath accepte d'accélérer ce calendrier et de présenter les éléments d'informations aux organisations syndicales à la mi-novembre 2013 en complément des décisions prises aujourd'hui.

Mme Gaudy déclare qu'il est préférable de ne pas trop raccourcir les délais afin de disposer de données fiables et pertinentes.

Les représentants de l'UNSA estiment que les travaux de la DGESCO sur le bilan de la réforme doivent être communiqués aux représentants du personnel puisque la question de la réforme STI est transversale. Ils font part de leur attente d'un retour sur les consignes données par le ministère aux DRH académiques. Ils estiment insuffisant de demander aux personnels qui le souhaitent de rencontrer les médecins de prévention. En revanche des instructions claires doivent être données pour que les médecins de prévention se rendent dans les établissements dans lesquels les personnels enseignants de STI sont en difficulté.

Les représentants de la FSU ajoutent que l'organisation d'un groupe de travail dans le cadre du CHSCTMEN dans le courant du mois de novembre qui rendrait compte de la rencontre du 5 novembre 2013 avec les DRH académiques représenterait un signe fort pour les personnels enseignants de STI.

Mme Gaudy donne son accord sur la réunion d'un groupe de travail à la mi-novembre 2013 en précisant que des éléments d'information seront présentés au CHSCTMEN à chacune des étapes du bilan de la réforme STI.

Deux avis sont présentés :

Un premier avis est soumis au CHSCTMEN au nom des organisations syndicales Fédération Syndicale Unitaire (FSU), Union Nationale des Syndicats Autonome (UNSA) et Force Ouvrière (FO)

- Le CHSCT extraordinaire réuni le 14 octobre 2013 préconise un plan d'action national urgent pour prévenir, réduire et supprimer les risques professionnels auxquels sont actuellement soumis les enseignants de la filière technologique industrielle
- Mise en œuvre immédiate d'une surveillance médicale particulière (au sens de l'article 24) en direction des enseignants concernés avec convocation individuelle adressée par le médecin de prévention
- Courrier du recteur en direction des chefs d'établissements et des IPR afin d'alerter le DRH et le médecin de prévention lorsqu'un collègue présente des symptômes de risques psycho-sociaux
- Le CHSCTM demande que les CHSCT académiques et départementaux soient associés à la mise en œuvre de ce plan d'action en lien avec les CT. Le CHSCT ministériel est informé précisément de la mise en œuvre de ces mesures avec un point à l'ordre du jour lors de la prochaine réunion (art 60)
- Mesures d'urgence en termes de formation avec allègement de service, réaffectation des collègues qui le souhaitent dans les lycées technologiques, Intégration de cette dimension dans la préparation de la rentrée 2014
- Les délégués des personnels rappellent l'importance de l'article 57 concernant la consultation du CHSCT préalablement à tout projet d'aménagement important.

Cet avis étant voté à l'unanimité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative, est réputé émis par le CHSCTMEN.

Un second avis est soumis au CHSCTMEN au nom des organisations syndicales Fédération Syndicale Unitaire (FSU) et Force Ouvrière (FO)

En raison des atteintes avérées à la santé des personnels dont l'employeur est responsable, le CHSCT demande l'ouverture immédiate d'une négociation sur la réforme des STI. Il saisit le CT de cette préconisation au titre de l'article 48.

Le vote est le suivant :

Pour: 5 (4 pour la FSU, 1 pour FO)

Contre : 2 (pour l'UNSA) qui explique son vote en indiquant son opposition à la demande de négociation de la réforme.

Abstention : 0

Cet avis recevant la majorité des voix des représentants du personnel présents ayant voix délibérative, est réputé émis par le CHSCTMEN



Mme Gaudy quitte la séance à 16 heures. La présidence de la suite de la réunion est assurée par Mme Guidon.



Mme Guidon annonce que l'approbation du procès-verbal de la réunion du CHSCTMEN du 3 juillet 2013 est reportée à la prochaine séance du comité.



Mme Guidon indique que le groupe de travail qui se réunira à la mi-novembre aura pour objet, outre de faire un retour sur la rencontre avec les DRH académiques du 5 novembre 2013, d'élaborer un questionnaire en direction d'un échantillon représentatif de personnels STI2D afin de mieux évaluer l'appréhension de la réforme par les agents.

Les représentants de l'UNSA rappellent qu'ils ne sont pas favorables à une enquête qui s'adresserait uniquement à un panel de personnels. Ils font également observer que l'administration et le CHSCTMEN n'ont pas la technicité requise pour élaborer un tel type de questionnaire et qu'il convient de faire appel à des experts (ANACT, INRS).

Les représentants de la FSU déclarent que les questions ne doivent pas s'adresser qu'aux personnels « dits » en souffrance mais doivent s'adresser à un panel de personnels large répondant à divers critères (sexe, âge, discipline, affectation...) pour être représentatif. Les questions doivent être pertinentes pour permettre à partir des réponses de dresser un état des lieux de la situation de l'ensemble des personnels de la filière STI2D afin que le CHSCTMEN puisse dégager des préconisations.

Mme Doriath pose la question de l'articulation entre ce questionnaire et le travail sur le bilan de la réforme engagée par la DGESCO. Elle propose d'avancer les travaux pour disposer d'éléments d'information pour le groupe de travail du CHSCTMEN de la mi-novembre 2013.

Mme Guidon répond que la DEPP est en mesure de proposer un panel représentatif de personnels auxquels l'enquête pourra s'adresser et que les travaux conduits dans le cadre du CHSCTMEN et par la DGESCO sont complémentaires.



Mme Guidon rappelle les dates des prochaines réunions qui se tiendront dans le cadre des travaux du CHSCTMEN pendant la période allant jusqu'au mois de janvier 2014:

- le mardi 19 novembre 2013 : un groupe de travail de 14 heures à 17 heures 30
- le mercredi 20 novembre 2013 : une séance plénière du CHSCTMEN de 14 heures à 17 heures 30
- le jeudi 12 décembre 2013 : un groupe de travail de 14 heures à 17 heures 30
- le mardi 7 janvier 2014 : une séance plénière du CHSCTMEN de 14 heures à 17 heures 30

Mme Guidon remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et de la qualité des témoignages présentés.

La séance est levée à 16 heures 20.

**La présidente
Catherine GAUDY**

**La secrétaire
Elizabeth LABAYE**

ANNEXE

- Synthèse du bilan de la mise en œuvre réforme STI
- Fiche sur les résultats de l'enquête pour l'académie de Bordeaux
- Fiche sur les résultats de l'enquête pour l'académie de Lille

Mise en œuvre réforme STI

Enquête 2012

Les résultats de l'académie de Bordeaux

La formation, l'accompagnement, les chiffres de l'enquête

La 1^{ère} action de formation a débuté en décembre 2010.

La formation a pris la forme de plan personnalisé validé par l'inspection, les formations étaient inscrites au PAF et elles ont eu lieu à distance et en présentiel. 350 enseignants ont bénéficié de 15 journées de 6h/an de formation chacun sur 2009-2012. L'accompagnement a impliqué des tuteurs à la demande des agents ou de l'inspection dans le cadre de protocole élaboré par l'inspection. Les outils de l'accompagnement : mise à disposition de tutoriels ou de référentiels, entretien avec la DRH et l'inspection, bilan de suivi et validation de la formation.

Les compléments

Préparation de la réforme :

Tous les professeurs de STI de l'académie ont été rencontrés afin de leur présenter les enjeux de la réforme. Un positionnement des professeurs a été effectué par les chefs de travaux en septembre et octobre 2010 à partir d'un questionnaire sur le tronc commun et sur 361 professeurs concernés par un enseignement en bac STI2D seuls 53 ont refusé le positionnement.

Formation :

Un groupe de 30 professeurs a été chargé de la conception des contenus de formation en juin 2010. La plateforme p@irformance a été utilisée pour la mise à disposition des professeurs les ressources de formation. La formation était délocalisée pour être plus proche des professeurs et les modalités centrées sur l'individualisation des parcours. Les formations ont été suivies par 90% des professeurs concernés. Une fois les nouveaux programmes publiés, il a été nécessaire notamment dans la deuxième année de reconstruire des progressions, d'identifier des antériorités dans la présentation de connaissances. La troisième année a été orientée sur des stages d'équipe et sur l'approche pédagogique des contenus. Toutes les demandes de formation ont été satisfaites et chaque fois que nécessaire avec une décharge de service.

Il se poursuit dans trois directions :

-une formation inscrite au PAF sur la production de ressources en sciences de l'ingénieur et en STI2D, et sur l'intégration de la démarche d'apprentissage. Les établissements qui le souhaitent peuvent disposer de 3 journées de stages d'équipe

-une formation individualisée à de nouvelles spécialités pour accompagner l'évolution de la carte des formations des établissements. Elle est organisée par les corps d'inspection en liaison avec les établissements et des enseignants volontaires. Elle se déroule soit dans un établissement soit par convention en IUT. Les enseignants bénéficient de de décharge de service pour se former

-poursuite de l'accompagnement des enseignants qui restent en difficulté , les situations sont examinées au cas par cas, 5 enseignants sont concernés qui peuvent bénéficier soit de décharge de service et/ou mise en place de tutorat.

Enfin une action spécifique est mise en place à destination des TZR qui ont été affectés sur blocs de moyens provisoires en technologie collège. Le passage du lycée au collège est en effet une source identifiée du malaise de la filière. Chaque fois que cela est possible, le nombre d'heures de technologies est reparti entre plusieurs TZR.

Suite de l'accompagnement de la réforme :

Pour anticiper les effets de la réforme, l'effort a porté sur les personnels proches de la retraite, la mise en place d'aménagement de service et de tutorats, un point régulier étant assuré par les corps d'inspection auprès des établissements pour prévenir les difficultés éventuelles.

A la suite de la saisine par le CHSCTA, le recteur a décidé, la mise en place d'un suivi qualitatif de la réforme avec un dispositif d'alerte pour recenser le nombre de congés, les demandes de mutation, le nombre de saines des services de médecine de prévention et sociale. Par ailleurs, un groupe de travail réunissant, les corps d'inspection, les chefs d'établissements, les chefs de travaux et les représentants du personnel sera chargé d'un bilan et de préparer l'avenir, une première réunion étant prévue en novembre.

Enquête STI

L'enquête a été menée auprès des académies en novembre 2012 et adressée aux DPE/DRH sur les conditions de mise en œuvre de la réforme STI.

Les résultats ont été présentés lors d'une réunion du CHSCT le 7 janvier 2013.

La présente note est une synthèse des résultats avec un éclairage sur les conditions de la formation et l'accompagnement dans trois académies, Lille, Bordeaux et Poitiers avec l'analyse des résultats des mouvements inter et intra 2013. L'enquête comportait quatre volets.

L'information

Les académies ont été interrogées sur les dates auxquelles ont commencé l'information et sa forme. 8 académies ont mené une première action d'information en 2009, 16 en 2010, 3 en 2011 et 1 en 2012.

24, l'ont renouvelé 1 fois et 16 une 2^{ème} fois.

9 académies ont renouvelé l'action 3 années de suite.

La forme :

Très majoritairement l'information a fait l'objet de l'envoi d'une lettre (24 académies) ou sous forme de message i-prof (24 académies). 25 académies ont tenu des réunions d'information conjointe avec les corps d'inspection. Les enseignants ont demandé une information individuelle dans 13 académies.

Les relais ont été très majoritairement les chefs d'établissements et les chefs de travaux

En ce qui concerne la consultation des instances paritaires, CAPA, CHS, CTA seuls les CTA ont été consultés dans 16 académies.

La formation

La formation a débuté en 2009 dans 1 académie, en 2010 dans 12, en 2011 dans 11 et en 2012 dans 1.

Forme :

- plan personnalisé validé par les corps d'inspection : 22 académies
- inscription dans le PAF : 27 académies
- formation à distance 6 académies, à distance et en présentiel : 27 académies
- nombres d'heures consacrées à ces formations (2009-2012) : le chiffre est difficile à analyser, il recouvre des situations variables d'une académie à l'autre : évaluation en heures ou en journées.
- combien de professeurs référents, par bassin 116, par discipline 253

Accompagnement :

Les modalités pour l'accompagnement pédagogique :

- mise en place de tuteurs : 14 académies n'ont pas eu recours aux tuteurs
- entretien DRH dans 21 académies, entretien/visite avec l'inspection dans 25 académies
- bilan de suivi 25 académies
- validation de la formation dans 22 académies

Le changement de discipline (suite lettre du 27 juin)

- organisation de réunion d'information : août 2012 : 2 académies, septembre 2012 : 22 académies, octobre 2012 18 académies. Elles ont été tenues dans les établissements.

- les participants : les enseignants, les chefs de travaux, les chefs d'établissement, les syndicats
- un courrier individualisé a été majoritairement envoyé en septembre 2012. La nouvelle discipline était indiquée dans 18 académies dans les autres le choix était laissé à l'appréciation de l'enseignant.
- entretien avec l'inspection : obligatoire dans seulement 2 académies. 360 enseignants ont demandé un entretien
- entretien avec le rectorat : dans aucune académie
- taux de réponse : 6047 ont accepté la proposition et 867 l'ont refusé. 5228 enseignants n'ont pas répondu. En cas de réponse négative ou l'absence de réponse la nouvelle discipline a été imposée dans 24 académies et les enseignants en ont été informés dans 21 académies.
- En cas de réponse négative de leur part, 106 enseignants ont demandé une autre discipline et 667 ont déclaré refuser la réforme.
- Les enseignants ou les syndicats ont demandé un engagement : la mise en place de formation complémentaire dans 17 académies, , la mobilité interacadémique/intra-académique dans 18 académies, l'enseignement de la technologie dans 21 académies, les mesures de carte scolaire dans 24 académies, la possibilité de changer de discipline dans 23 académies.

Le changement de discipline a été prononcé pour 14078 enseignants, 33 ont demandé un rectificatif qui a été accordé et 30 ont fait un recours gracieux motivé par leur refus de la réforme et auquel il n'a pas été répondu.;

Sur le plan contentieux, 7 enseignants du même établissement à Caen ont déposé un recours et un enseignant de Clermont qui conteste notamment la rétroactivité de l'arrêté de changement de discipline.

Les résultats des mouvements inter et intra 2013

La mobilité a été une forte interrogation des enseignants dans la mesure où le mouvement dans les anciennes disciplines était particulièrement difficile.

Les résultats montrent une amélioration sensible par rapport à 2012.

Le taux de mutation de la phase interacadémique est passé de 20.6% en 2012 à 37% en 2013.

Pour la phase intra, on constate une hausse très nette du nombre de demandes (1038 contre 528 en 2012), une amélioration du taux de mutation (43.3% contre 40.7%) une diminution de moitié des mesures de cartes scolaires 54 contre 110 en 2012. 541 postes étaient offerts au mouvement dont 456 en établissement. A l'issue de l'intra 271 demeurent vacants et 32 postes supplémentaires ont été ouverts en ZR.

Mise en œuvre réforme STI

Enquête 2012

Les résultats de l'académie de Lille

La formation, l'accompagnement, les chiffres de l'enquête

La 1^{ère} action de formation a débuté à la rentrée scolaire 2010.

La formation a pris la forme de plan personnalisé validé par l'inspection, les formations étaient inscrites au PAF et elles ont eu lieu à distance et en présentiel. 360 enseignants ont bénéficié de 216 heures de formation chacun sur 2009-2012. L'accompagnement a impliqué des professeurs référents, des tuteurs à la demande des agents ou de l'inspection dans le cadre de protocole élaboré par l'inspection. Les outils de l'accompagnement : mise à disposition de tutoriels ou de référentiels, entretien avec la DRH et l'inspection, bilan de suivi et validation de la formation.

Les compléments

Le point sur la mise en place de la voie STI2D a fait l'objet d'une présentation en conseil pédagogique académique dans l'académie à la fin de mai 2013.

Le bilan a été présenté sous 4 aspects, les élèves, les professeurs, les établissements, les perspectives.

Le volet professeurs.

La formation est qualifiée de « lourde ». Elle a concerné 3 vagues de professeurs depuis 2010 dont 40 TZR. En 2010-2011, le nombre de journées stagiaires pour la mise en place de la réforme à représenter 54,63% des journées réservées à la filière STI, 70,95% en 2011-2012 et 69,09% en 2012-2013.

La plateforme p@irformance a été utilisée pour mettre à disposition des professeurs les ressources nécessaires à leur formation. Des visites-conseil ont été menées entre décembre 2012 et janvier 2013 par l'IGEN et les IA-IPR dans 5 lycées.

L'accompagnement a pris la forme d'un séminaire académique en avril 2012, une équipe de formateurs académiques « experts » a animé les formations lourdes du Paf et a assuré le développement de formation « hybrides » sur une plateforme de mutualisation créée à cet effet.

Le malaise de certains professeurs recrutés antérieurement dans des spécialités STI très professionnelles provient essentiellement de la difficulté à enseigner dans la voie STI2D qui est devenue plus conceptuelle.

Les locaux

Les collectivités territoriales ont engagé un programme spécifique pour aménager les locaux notamment la création et l'aménagement des réseaux électriques et informatique des laboratoires ST2D des laboratoires STI2D ont pris en charge par la région et réalisés pendant l'été 2011 et opérationnels à la rentrée 2011.

L'équipement en ordinateurs et en logiciels de ces laboratoires a également été réalisé

En revanche, l'équipement par le conseil régional en systèmes, produits, matériels a pris beaucoup de retard. Les premiers équipements ont commencé à être livrés en juin 2013. C'est une première vague qui ne représente que la moitié de l'équipement minimal requis pour la dispensation des enseignements technologiques.

Résultats de l'inter 2013

On constate une baisse des TZR (-37) notamment à la suite de la participation de 29 TZR SII en technologie dont 12 d'entre eux ont obtenu satisfaction.

A noter que 10 SII ont demandé un changement de discipline en technologie, et 2 SII génie chimique en physique-chimie.