

**AVIS EMIS PAR LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
MINISTERIEL DE L'EDUCATION NATIONALE**

Réunion du 10 octobre 2012

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>1er avis</p> <p><i>Le CHSCT du 10 octobre dénonce les manquements de l'employeur vis-à-vis des enseignants de STI.</i></p> <p><i>Il demande que des groupes de travail issus des CHSCT et en premier lieu du CHSCT ministériel soient rapidement mis en place afin d'étudier les effets de la réforme sur la santé des agents et d'obtenir les mesures indispensables et urgentes pour y remédier.</i></p> <p><i>Le prochain CHSCT du MEN doit être saisi des bilans de ces groupes de travail.</i></p>	<p>Afin de dresser un bilan, une enquête sur les conditions de la mise en œuvre de la réforme de la série sciences et technologies industrielles a été lancée dans le courant du mois de novembre 2012 auprès des académies, en partenariat avec le service chargé de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire.</p> <p>Au-delà des aspects quantitatifs, des questions plus qualitatives ont été posées afin de connaître la nature des dispositifs d'information, de formation et d'accompagnement des personnels concernés par les changements de disciplines. L'enquête comporte par ailleurs un volet spécifique axé sur la santé et la sécurité au travail. Afin d'avoir une vision globale de tous les aspects de la mise en œuvre de la réforme, le bilan sera examiné dans un groupe de travail associant le service chargé de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire et le service chargé de l'action sanitaire et sociale ainsi que des représentants du personnel du CHSCT ministériel de l'éducation nationale.</p>
<p>2ème avis</p> <p><i>Le gouvernement s'est engagé à prendre des mesures contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Le ministère de l'éducation nationale comme d'autres administrations est concerné.</i></p> <p><i>Le CHSCT demande que les actes discriminatoires soient répertoriés et donnent lieu à une communication annuelle et que l'administration soutienne toute personne victime de discrimination.</i></p> <p><i>Une campagne d'information et un plan d'action doivent être menés auprès des élèves, des parents et des personnels pour prévenir les brimades, le harcèlement, les discriminations d'où qu'elles viennent et pour que les droits de protection, de retrait et d'alerte soient respectés à chaque fois qu'il y a agression ou harcèlement. Un bilan doit pouvoir être dressé d'ici six mois.</i></p>	<p>Au-delà des discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, il est nécessaire, dans le cadre du CHSCTMEN, d'avoir une approche élargie à toutes formes de discriminations au travail qu'elles soient d'ordre physique, social, religieux, etc. Une réflexion sera engagée pour évaluer dans quelle mesure les discriminations peuvent être facteurs de risques psychosociaux, quelles peuvent être leurs conséquences sur la santé des personnels et quelles actions peuvent être mises en place pour les prévenir.</p> <p>Il est d'ores et déjà indiqué dans le guide type d'information sur les violences et incivilités au travail destiné aux personnels que les brimades et le harcèlement constituent des violences qui doivent être évitées, combattues et condamnées à chaque niveau de l'institution scolaire. Il est également rappelé dans ce document les droits de protection fonctionnelle, de retrait et d'alerte. Le ministère, à l'occasion de la transmission du mémento sur la prévention des risques psychosociaux destiné aux services académiques, insistera auprès des recteurs d'académie sur la nécessité d'informer les personnels en diffusant rapidement le guide sur les violences et incivilités de la manière qui leur semblera la plus appropriée.</p>

3ème avis

Par le décret 2007-632 du 27 avril 2007, le ministère de l'Éducation nationale a créé un nouveau dispositif d'assistance et de soutien aux personnels confrontés à des problèmes de santé.

Un bilan chiffré concernant les différentes mesures de ce dispositif a été présenté lors d'un précédent CHSCT. Cependant les représentants du personnel du CHSCT ministériel sont régulièrement alertés sur les difficultés croissantes concernant le maintien dans l'emploi des personnels en rupture professionnelle pour raisons de santé, ayant ou pas une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Ces difficultés concernent à la fois l'entrée et la sortie dans le dispositif (refus d'allègements de service, de PACD-PALD, mise en fin d'activité forcée sans reclassement)

En conséquence, ils demandent qu'une enquête qualitative soit menée auprès des rectorats et des DASEN pour établir précisément la nature de ces difficultés.

Ils demandent que les résultats soient communiqués en CSHCT MEN pour permettre de définir des objectifs complémentaires en vue d'améliorer cette politique de maintien dans l'emploi.

La mission pour l'insertion des personnes handicapées mène actuellement une enquête annuelle auprès des académies pour obtenir des données quantitatives mais aussi qualitatives. Le bilan du plan pluriannuel 2008-2012 présentera les observations des académies concernant les difficultés rencontrées. Ce bilan, en cours d'élaboration, devrait être présenté dans le courant du mois de décembre au comité de suivi. Il sera également diffusé aux membres du CHSCT.

•