



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

27 novembre 2018

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 27 novembre 2018, 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 : Mme Monique NICOLAS
Mme Angelina BLED-PASTORINO
Pour F.O : M. Guy THONNAT

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la F.S.U : Mme Patricia BRAIVE
Mme Ludivine DEBACQ
M. Vincent LAVALLE
Mme Sandrine MONIER
Pour l'U.N.S.A : M. Alain BROUSSE
Mme Alexandra DEROSIERE
Pour FO : Mme Johanna GASTON

Au titre de la médecine de prévention

Sont présentes 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
- Mme Sabrina GURSKI, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN en remplacement de Mme Patricia VALENCY-LAGARDE

En qualité de personnes qualifiées :

- lors de l'examen du point II de l'ordre du jour : M. Eric CHENUT, vice-président de la MGEN
- lors de l'examen du point IV-1 de l'ordre du jour :
Mme Valérie LE GLEUT, chef du service de l'encadrement de la DGRH
Mme Catherine VIEILLARD, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie de la DGESCO
M. Philippe DONATIEN, expert (FO), proviseur du lycée Antoine Bourdelle de Montauban

M. Eric MANSENCAL, expert (FSU), proviseur du lycée Thibaut de Champagne de Provins
Mme Valérie QUERIC, expert (UNSA), principale au collège des Bourgognes de Chantilly
Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.



Mme Wagner présente Mme Anne-Marie Casanoue, le nouveau médecin conseiller technique des services centraux de la DGRH ainsi que Mme Isabelle Merolle, la nouvelle adjointe au chef du bureau de l'action sanitaire et sociale.

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

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

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

En réponse aux déclarations liminaires, Mme Wagner précise que plusieurs thèmes évoqués dans ces déclarations ont été inscrits à l'ordre du jour du CHSCTMEN et seront traités au cours de la séance.

I – Approbation des procès-verbaux des séances du CHSCTMEN des 1^{er} juin 2018 et 28 juin 2018

Les procès-verbaux des séances du CHSCTMEN des 1^{er} juin 2018 et 28 juin 2018 ont été approuvés à l'unanimité par les représentants du personnel.

II – Bilan 2017 des réseaux « Prévention, Aide et Suivi » (Réseaux PAS)

Mme Wagner propose d'aborder le bilan qualitatif des Réseaux PAS présenté par M. Eric Chenut, vice-président de la MGEN.

M. Chenut indique en propos liminaires que l'accord-cadre actuel 2014-2018 s'achève fin décembre 2018 et que les ministres, Mme Frédérique Vidal, ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, M. Jean-Michel Blanquer, ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse ainsi que M. Gabriel Attal, secrétaire d'Etat ont signé le 23 novembre 2018, avec M. Roland Berthilier, président de la MGEN, un nouvel accord-cadre pour la période 2019-2023 qui reprend pour l'essentiel les éléments de l'accord précédent et prévoit également la possibilité d'engager en partenariat des programmes expérimentaux en ce qui concerne la santé et le bien-être des personnels.

Il présente le bilan d'activité 2017 des Réseaux PAS qui comporte des données quantitatives et qualitatives.

Pour 2017, le nombre total de bénéficiaires des réseaux PAS est de 15 549. On observe une augmentation sensible du nombre d'actions collectives (750). Le nombre d'espaces d'accueil et d'écoute (EAE) reste stable (126). Il précise que 318 conventions ont été signées avec les services et établissements depuis 2003 dont 10 en 2017.

Concernant les EAE, il précise qu'ont été réalisés 5 209 entretiens psychologiques en face à face et 955 par téléphone. Cela représente 3 354 bénéficiaires puisque les personnels ont la possibilité de bénéficier d'un maximum de trois entretiens. On constate que les entretiens en « face à face » restent privilégiés mais que les entretiens téléphoniques permettent de compléter le dispositif. Il ajoute la communication sur le numéro national unique déployé l'an dernier s'est faite via différents moyens : encart web sur les sites internet, affiches et flyers.

Concernant le profil de ces bénéficiaires, 81 % sont des femmes, 70,5 % sont enseignants, 41 % sont issus du 1^{er} degré et 38 % du 2nd degré. A noter que 12 % des bénéficiaires ne souhaitent pas communiquer ces informations.

Il donne ensuite des précisions sur les motifs de consultation des personnels : 50,6% des entretiens portent sur des problématiques professionnelles, 24,1 % sur des problématiques personnelles, et pour 25,4 %, il s'agit de problématiques professionnelles et personnelles. Il évoque parmi les principales causes de ces entretiens : le climat de travail et les relations au travail (26,4 % des entretiens), les faits de violences ressentis, perçus et déclarés par les personnels pour tout type de violence de la part d'élèves ou des parents d'élèves (14,8 %) et enfin, la charge de travail (10 %). Il ajoute que pour chaque académie, un psychologue des espaces d'accueil et d'écoute participe au comité de pilotage académique.

Il précise que s'agissant de l'orientation des personnels bénéficiaires des entretiens, plus d'un tiers d'entre eux sont orientés vers la médecine de prévention, et en deuxième intention, vers le conseiller mobilité carrière et enfin, vers le service social du personnel. Il souligne qu'il y a peu d'orientations vers les représentants du personnel et pour cause, une partie de ces personnels sont déjà dirigés vers les espaces d'accueil d'écoute par ces derniers.

Concernant les actions collectives, il présente une répartition des 750 actions collectives par académie et le budget alloué à chacune d'entre elle dépend de la nature des actions engagées. Il cite les académies qui enregistrent le plus

grand nombre d'actions (Grenoble, Nantes, Tours, Aix-Marseille et Reims). Il relève que le pilotage est propre à chaque académie mais que la MGEN veille à ce que les actions développées présentent une certaine homogénéité. Sur les 750 actions collectives, 15 % d'entre elles recouvrent des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) qui sont en augmentation de 8 % par rapport 2016. Il s'agit d'ateliers de mise en pratique qui concernent essentiellement les enseignants de maternelle, les professeurs d'éducation physique et sportive et les personnels administratifs. 60% des actions collectives concernent des actions de prévention des risques psychosociaux (RPS). Ces actions, qui interviennent dans le champ de la prévention primaire et secondaire, se déclinent par des formations à destination des encadrants, des accompagnements de collectifs en difficulté et des groupes d'analyse de pratiques professionnelles. Enfin, 25 % des actions collectives sont liées aux troubles de la voix. Il ajoute qu'un parcours de formation hybride, en distanciel sur Magistère et en présentiel a été déployé en 2017 sur les troubles de la voix.

Il évoque enfin l'activité des centres de réadaptation qui jusqu'en 2017 recouvraient six académies : les trois académies franciliennes (Paris, Versailles, Créteil), Bordeaux, Aix-Marseille et Nantes. Il précise qu'à la rentrée scolaire 2018, quatre nouvelles académies bénéficient désormais d'un centre de réadaptation : deux d'entre elles par extension Nice et Poitiers et deux nouveaux centres ont été ouverts dans les académies de Toulouse et Grenoble. Ces dispositifs, qui ont été déployés de façon différente en fonction des académies, s'inscrivent en complémentarité des dispositifs RH académiques. Les publics prioritaires sont les personnels en poste adaptés de courte ou de longue durée (PACD/PALD) ou en congé de longue maladie ou longue durée (CLM/CLD). L'objectif est de les préparer au mieux à une reprise d'activité, soit dans leur fonction initiale, soit dans d'autres fonctions.

Il indique que les éléments qualitatifs ne sont, à ce stade, disponibles et exploitables que pour les centres d'Ile de France et l'académie de Bordeaux. Dans ces centres, le taux moyen de retour au travail est d'environ 70 %.

M. Delanoë remercie M. Eric Chenut, vice-président de la MGEN pour cette présentation très détaillée.

Les représentants de la FSU remercient également la MGEN pour ce bilan qualitatif très intéressant et précisent qu'il suscite un certain nombre de questions et de remarques de leur part. Ils font d'abord remarquer qu'un décret permet désormais d'aménager la période de préparation au reclassement pour les personnels devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

En ce qui concerne les actions collectives, ils s'interrogent sur leur répartition inégale en fonction des académies et rappellent que les actions entreprises devraient davantage cibler des actions de prévention primaire.

Ils s'interrogent sur l'efficacité de la communication réalisée autour des Réseaux PAS au niveau académique car ils constatent que beaucoup d'agents ignorent encore l'existence de ce dispositif.

Ils relèvent par ailleurs que les professeurs d'EPS sont concernés par plusieurs des problématiques évoquées (Troubles musculo-squelettiques, de la voix et de l'audition).

Pour les troubles de la voix, ils souhaitent savoir quels sont les personnels susceptibles d'être concernés par ces troubles et s'interrogent sur le suivi médical pouvant être mis en place par le service de médecine de prévention.

Pour les risques psychosociaux, ils s'interrogent sur les retours pouvant être fait à l'employeur.

Enfin, ils préconisent que cette problématique soit largement abordée dans la formation initiale des personnels enseignants.

Les représentants de la FO rappellent qu'il aurait été souhaitable de disposer de documents préparatoires à la séance plénière et demandent communication de l'accord-cadre évoqué. Ils indiquent que la prévention des RPS relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur. Ils souhaitent par ailleurs avoir des précisions sur le financement des Réseaux PAS pris sur les crédits d'action sociale et demandent communication du bilan financier comme cela avait été présenté l'an dernier.

M. Delanoë souhaite rappeler que si les crédits permettant de financer les Réseaux PAS apparaissent dans la maquette budgétaire de l'action sociale, c'est parce qu'il n'existe pas d'autre possibilité dans la nomenclature budgétaire. Pour autant, ces crédits apparaissent distinctement de ceux attribués aux académies pour le financement de certaines prestations d'action sociale.

Il ajoute que les Réseaux PAS constituent un dispositif particulier déployé en partenariat avec la MGEN qui met toutes ses compétences et son savoir-faire au service de l'employeur Education nationale en participant à son financement.

Les différentes actions engagées sont décidées à partir de constats partagés établis dans le cadre d'un comité de pilotage national qui se réunit régulièrement.

Ce partenariat est par ailleurs complété par celui conclu depuis 2016 avec l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) en matière de prévention des risques psycho-sociaux.

M. Chenut confirme que la MGEN n'est pas un prestataire de services mais bien le partenaire du ministère. Les dispositifs déployés en partenariat interviennent toujours en complémentarité des services RH académiques.

Concernant les éléments financiers demandés, il précise que le choix a été fait cette année de faire un focus sur les éléments qualitatifs mais ceux-ci pourront être transmis suite à cette séance.

Concernant les troubles de la voix, il précise que, d'après une étude faite avec la DEPP, un nombre importants d'arrêts de travail (18 %) sont liés à des troubles de la voix. C'est pourquoi, le parcours de formation sur MAGISTERE a été mis en place. Il ajoute que la MGEN a par ailleurs développé une application coach de la voix « VOCALIS », application unique en son genre qui rencontre un vif succès (40 000 téléchargements). Enfin, il ajoute que le nouvel accord-cadre apportera des nouvelles possibilités d'interventions y compris dans le champ de la formation, notamment en matière de prévention des troubles de la voix.

Les représentants de la FSU souhaitent savoir si dans certains endroits, les services sont saturés par les demandes.

M. Chenut répond que pour les actions collectives, il n'y a pas de lien direct à faire entre la répartition de ces actions par académie et le nombre total de bénéficiaires (15 549). Il précise que c'est le rôle des comités de pilotage académiques de déterminer les actions collectives prioritaires.

Il ajoute qu'il est parfois difficile de répondre aux demandes et aux besoins sur les troubles de la voix, d'où développement des parcours de formation en distanciel.

S'agissant des centres de réadaptation, il précise qu'il s'agit, comme tout dispositif d'accompagnement individuel, de dispositifs assez coûteux en comparaison des actions collectives.

Mme Wagner fait observer que les retours éventuels vers l'employeur ne doivent pas être aisés compte tenu des principes de confidentialité et de garantie d'anonymat.

M. Chenut explique que les intervenants professionnels suivent des principes éthiques et déontologiques. Quelle que soit l'orientation qui résulte de l'entretien individuel, elle est toujours faite sur la base du volontariat et en accord avec l'agent. Il rappelle que depuis l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD), le dispositif a été entièrement réinterrogé. Les EAE demeurent toutefois, comme cela a été voulu initialement, des espaces neutres et situés en dehors de l'institution. S'agissant des personnels suivis par les centres de réadaptation, il précise qu'une réflexion est actuellement en cours avec la Fondation d'entreprise pour analyser finement les profils des agents ayant fréquenté ces centres et déterminer s'il est possible de repérer des éléments « annonceurs ».

Les représentants de la FSU souhaitent revenir sur la prévention des troubles de la voix pour lesquels, la MGEN a évoqué le besoin important des personnels et la mise en place d'une formation en distanciel. Elle s'interroge sur le recours à une formation en distanciel plutôt qu'en présentiel.

Ils interviennent, également sur la problématique de l'anonymat, et constatent que l'analyse des Réseaux PAS qui peut être conduite au niveau ministériel permet justement de préserver cet anonymat. Il faut par ailleurs, à partir de ces éléments de bilan, conduire un travail d'analyse et de croisements avec les autres données existantes (ex : résultats des enquêtes RPS) afin de mieux orienter les orientations stratégiques ministérielles. Ce travail d'analyse pourrait être conduit dans le cadre de la prochaine mandature.

Les représentants de la FO indiquent ne pas avoir été convaincus par les explications fournies en ce qui concerne le financement des Réseaux PAS. Ils rappellent qu'ils souhaitent avoir communication de l'accord-cadre, du diaporama de la MGEN et des éléments financiers relatifs aux Réseaux PAS.

M. Chenut répond qu'il transmettra les éléments financiers à la DGRH.

Mme Martineau-Gisotti ajoute que les éléments chiffrés relatifs au partenariat entre le ministère et la MGEN figurent dans le bilan annuel de l'action sociale présenté en dernier lieu à la dernière séance de la commission nationale d'action sociale (CNAS).

M. Delanoë rappelle que l'accord-cadre sera publié au BOEN dans les semaines à venir et remercie M. Chenut pour son intervention et les représentants du personnel pour ces échanges très nourris.

Il ajoute que lorsque la MGEN, dans le cadre des travaux du comité de pilotage national des réseaux PAS, avait fait la proposition d'engager une action sur la voix, la DGRH a fortement soutenu cette action même si la priorité demeure la prévention des risques psycho-sociaux. Quant à la médecine de prévention, il précise que l'arrivée du Docteur Casanoue va permettre de travailler à l'organisation, en 2019, d'un séminaire des médecins de prévention académiques.

Ce sera l'occasion d'évoquer avec eux un certain nombre de questions notamment en matière de détection de situations problématiques dans l'objectif d'assurer un meilleur accompagnement médical des personnels.

Mme Wagner remercie également M. Chenut pour cette présentation détaillée et qualitative qui fait suite aux demandes formulées par les représentants du personnel.

III – Guide « entretien infirmier »

Mme Martineau-Gisotti propose de refaire un point sur le projet de guide « entretien infirmier » présenté au CHSCTMEN pour information et qui a déjà fait l'objet d'échanges lors du groupe de travail du CHSCT ministériel du 13 novembre dernier. Elle rappelle que l'élaboration de ce guide s'inscrit dans le cadre de la volonté de la DGRH de poursuivre l'accompagnement des académies en matière de médecine de prévention et dans la continuité de la note de service du 11 juillet 2016 relative à l'organisation de la médecine de prévention au sein des services relevant du ministère de l'éducation nationale qui encourageaient les académies à constituer des équipes pluridisciplinaires autour des médecins de prévention. Ce guide s'inscrit dans la déclinaison du plan d'action pluriannuel du 28 mars 2017 dont l'axe II « Renforcer la médecine de prévention », prévoit une mesure spécifique visant à permettre aux médecins de prévention de confier certaines de leurs activités aux membres d'une équipe pluridisciplinaire en développant notamment des entretiens infirmiers. Un groupe de travail a été constitué par la DGRH avec les académies de Bordeaux, Créteil, Grenoble, Lille, Poitiers et Strasbourg ; académies dans lesquelles existaient déjà des infirmiers de prévention en santé au travail et dont l'objectif était de permettre un accompagnement des personnels par ces infirmiers. Le guide est inspiré de celui réalisé par l'académie de Grenoble. Il se présente sous la forme suivante : il y a tout d'abord un rappel de la réglementation applicable en la matière et sont ensuite successivement évoquées les missions incombant à l'infirmière ou l'infirmier de prévention en santé au travail et on décrit notamment les modalités d'organisation de l'entretien infirmier. 2 annexes figurent dans ce guide : une fiche de poste type ainsi qu'une grille d'entretien type.

Elle propose de reprendre les principales modifications apportées au guide suite au groupe de travail du 13 novembre :

- Suite à la demande des représentants du personnel, un préambule a été ajouté qui reprend les éléments de contexte de l'élaboration du guide. On précise que le guide est un guide « type » qui a vocation à être décliné au niveau local. Il s'inscrit dans la volonté de permettre la poursuite du recrutement d'infirmiers de prévention en santé au travail dans les académies.
- Il a été également effectué un rappel du périmètre potentiel en précisant qu'il concerne tous les agents du ministère quel que soit leurs lieux d'affectation.
- La lettre de mission a été davantage mise en évidence et apparaît clairement dans la partie « mission » et dans la fiche de poste type.
- Il est précisé que les entretiens infirmiers sont réalisés sur convocations des agents et que toute facilité doit leur être donnée pour se rendre à ces convocations.
- L'infirmier ou l'infirmière de prévention est invitée sur convocation à participer aux travaux du CHSCT et que son activité doit faire l'objet d'une présentation annuelle en CHSCT.
- Enfin, quelques aménagements rédactionnels ont été apportés dans le paragraphe relatif à l'organisation des entretiens infirmiers et au contenu de la grille d'entretien type qui est jointe en annexe en ce qui concerne les parties conditions de travail, prévention des risques professionnels et santé.

Les représentants de l'UNSA font remarquer, que lors du GT une autre question avait été soulevée concernant la gestion administrative. Les infirmières ne sont pas des administratives donc si on pouvait éviter de mettre « la gestion administrative des dossiers infirmiers » dans la partie 4 du point II ainsi que dans la lettre de mission où est inscrit « Effectuer la gestion administrative des dossiers infirmiers. »

Les représentants de la FSU font observer, qu'il avait été rappelé lors du GT, la nécessité d'une formation et que rien n'apparaît dans le guide sur l'obligation de l'employeur après le recrutement puisque statutairement le DIUST n'est pas obligatoire pour être infirmière de prévention mais par contre il y avait une obligation de formation de ces infirmières dès qu'elles sont recrutées et l'on ne le retrouve pas dans le document.

Mme Martineau-Gisotti répond que cette notion apparaît effectivement dans la fiche de poste type mais n'a pas été reprise explicitement dans le contenu du document.

Les représentants de la FSU rappellent qu'il avait été dit que cela serait mis dans la réglementation puisque c'est une obligation réglementaire que ces personnels soient formés à la santé au travail.

Mme Martineau-Gisotti confirme que cela est précisé sur le profil du poste dans les compétences requises.

Les représentants de la FSU insistent sur le fait que dans la phrase inscrite on ne stipule pas la formation obligatoire, alors que l'employeur doit organiser cette formation lorsqu'il recrute effectivement ce personnel. Les représentants de la FSU avaient aussi demandé un état des lieux de ces personnels actuellement recrutés et notamment sur leur statut de recrutement. Les représentants de la FSU rappellent que la fonction publique n'a pas créée de corps d'infirmières de prévention, ce qui aboutit par exemple à l'éducation nationale à un réel problème de statut pour les personnels recrutés sur cette fonction.

M. Delanoë précise que l'état des lieux est en cours d'actualisation donc aujourd'hui aucune réponse ne peut être apportée sur ce sujet. Les infirmiers ou infirmières de prévention en santé au travail sont recrutés par contrat. Il n'y a pas de corps d'infirmières de prévention, ce ne sont pas des infirmières scolaires. Il peut arriver que des infirmiers ou infirmières fassent le choix de se tourner vers un métier de prévention mais nous ne voulons pas donner de visibilité par rapport à ces possibilités là pour éviter toutes confusions. Il rajoute qu'il est bien clair qu'il s'agit de métiers différents, de même que les médecins scolaires et médecins de prévention ne sont pas tout à fait les mêmes métiers.

Les représentants de la FSU évoquent un exemple dans l'académie de Lyon indiquant que les postes d'infirmières ne passent pas par la mutation, ils sont souvent pris par des contractuelles. Il y a un détournement des infirmières de l'éducation nationale du BOP 230 qui sont affectées à la médecine de prévention, et qui de ce fait, ne sont plus au contact des élèves mais avec une chargée de mission puisqu'il faut être titulaire de la fonction publique ou contractuel. Quel va être le statut des collègues qui vont arriver de la fonction publique hospitalière, territoriale ? Deviennent-elles infirmières de l'éducation nationale et sur quel budget ? Et quel est effectivement le risque que ces collègues par choix aussi mais à l'inverse intègrent les infirmières de l'éducation nationale donc de ne plus passer le concours ? Et si, ces infirmières sont en détachement, cela doit être soumis à l'avis de la CAPA académique des infirmières, qu'en est-il exactement ?

Mme Wagner précise qu'il s'agit d'un cas particulier.

M. Delanoë répond que cela relève de la responsabilité du recteur d'académie et de son secrétaire général de répondre aux enjeux d'une part, de la médecine scolaire et donc de l'affectation des médecins scolaires et des infirmiers scolaires, et d'autre part, de la médecine dite de prévention et donc de l'affectation des médecins de prévention et des infirmiers de prévention. C'est deux dernières catégories de personnels sont des personnels contractuels pouvant être, à titre exceptionnel, des membres du corps des médecins de l'éducation nationale et/ou des infirmiers de l'éducation nationale mais la vocation première de ces personnels est d'exercer des missions correspondantes au corps dans lequel ils ont été recrutés. Il rappelle que le guide qui est proposé est un outil supplémentaire à l'usage des recteurs d'académie permettant de renforcer le suivi médical des personnels.

Mme Martineau-Gisotti ajoute que sur la formation, il est tout à fait possible de rajouter une phrase notamment dans le point II « Réglementation ». Pour la demande sur la gestion administrative, il avait été introduit une précision dans la partie 4 « Gestion administrative » pour distinguer le travail administratif.

M. Delanoë propose, afin d'éviter les confusions, d'appeler la partie 4 « Gestion » et non « Gestion administrative » et de retirer la 2^{ème} phrase dans le point III « Les entretiens infirmiers » partie 1 « Organisation ».

Les représentants de la FSU demandent s'il y a un moyen existant de flécher sur des BOP différents les infirmières scolaires et les infirmières de prévention ?

Mme Wagner rappelle qu'une présentation de la répartition des moyens est faite chaque année en comité technique ministériel.

Les représentants de FO rejoignent les représentants de la FSU concernant le point relatif à la formation. Ils demandent qu'un corps d'infirmiers soit créé et rappellent qu'ils avaient demandé la création d'un corps de médecins de prévention. Ils rajoutent qu'ils vont rester très vigilants sur le fait qu'il ne doit pas y avoir de glissement des missions du médecin de prévention vers l'infirmier et les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire pour faute de recrutement.

Les représentants de la FSU indiquent que lors du groupe de travail avait été évoqué l'importance de prévoir un temps de concertation indispensable à l'organisation du travail dans le cas d'équipes d'infirmiers de prévention au sein d'une même académie et ajoutent que cela n'apparaît pas dans la fiche de poste.

M. Delanoë répond qu'une mention pourrait être ajoutée concernant ce temps de concertation et remercie les représentants du personnel pour leurs contributions à l'enrichissement du guide.

1. Conditions et charge de travail des personnels de direction

Mme Wagner propose de passer aux points inscrits à l'ordre du jour à la demande des représentants du personnel, qui concerne tout d'abord les conditions et charge de travail des personnels de direction. Chaque organisation syndicale a sollicité la présence d'un expert. Elle précise qu'outre les experts, la participation d'une représentante de la DGESCO et du service de l'encadrement de la DGRH a été prévue.

Le secrétaire du CHSCTMEN rappelle que la dégradation des conditions de travail des personnels de direction a un impact sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels des établissements scolaires. Les représentants du personnel peuvent faire état de situations de conflits en lien avec le travail qui contribuent à dégrader les conditions de travail des personnels de direction. Il rappelle que cette problématique sera également prochainement portée par les ISST.

M. Donatien, expert de FO fait une présentation concernant les conditions et la charge de travail des personnels de direction. Il précise que les 13 455 personnels de direction concernés remercient le CHSCT ministériel d'avoir inscrit ce point à l'ordre du jour de la présente séance. Cette intervention s'inscrit dans le cadre de l'agenda social et dans les suites de l'audience accordée par la DGRH le 1^{er} octobre 2018.

Il ajoute que c'est l'absence de réponse et de prise en compte de la situation qui justifie l'intervention de ce jour.

Il souhaite pointer le non-respect des textes régissant les personnels de direction et alerter sur leurs conséquences sur ces derniers (arrêts maladie suite à des *burn out*).

Il évoque les textes relatifs au temps de travail et aux congés de ces personnels qui ne sont pas respectés compte tenu de la surcharge de travail qui par ailleurs n'ouvre droit à aucune contrepartie ou compensation.

Concernant la charge de travail des personnels de direction, il précise qu'elle est a été alourdie au cours de ces dernières années par la multiplication des sollicitations (organisation de journées et de semaines thématiques dans le cadre de la politique éducative). Il ajoute qu'elle est également impactée par les relations et échanges nécessaires des chefs d'établissement avec les représentants des collectivités territoriales, qui ne sont pas formalisés et pris en compte dans leur lettre de mission.

Concernant les outils numériques, il explique ces outils se sont multipliés de façon anarchique ces dernières années et que certains d'entre eux dysfonctionnent. Il évoque plus particulièrement l'organisation des examens avec une procédure dématérialisée qui a contribué à transférer toute la charge de travail sur les EPLE.

Concernant les réformes, il évoque notamment la réforme du collège et les autres réformes annoncées qui seront engagées jusqu'en 2021 et précise que cela conduit les personnels de direction à se voir appliquer la méthode « Agile ».

Il ajoute que la mise en œuvre de ces réformes mal préparées conduit à fragiliser les personnels de direction.

Face à ces constats et alors que 59 % des personnels de direction précisent travailler souvent ou très souvent pendant le week-end, il s'interroge sur les réponses apportées par l'institution en termes de gestion de carrières et de ressources humaines et évoque, comme conditions aggravantes, la mise en œuvre du PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunération), le refus de mise en œuvre du CET (compte épargne temps) ainsi que les modalités d'application de l'IF2R (indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats).

Il évoque enfin l'atteinte aux personnes et aux professionnels en précisant que les personnels de direction subissent quotidiennement les exigences des membres de la communauté éducative et souffrent par ailleurs de solitude.

Il évoque par ailleurs les enquêtes administratives sans suite et la difficulté pour les CHSCT à diligenter des enquêtes.

Il déplore enfin que le bilan social ministériel ne fasse pas état de la situation particulière des personnels de direction.

Il précise que 47 personnels de direction stagiaires ont démissionné depuis le 1^{er} juillet 2018.

Pour conclure, il demande au CHSCT ministériel de prendre la mesure de la situation et que des mesures soient prises face à cette surcharge de travail. Il demande que les textes soient respectés et appliqués voire modifiés dans le cadre de l'agenda social. Il demande enfin une modification des modes de management appliqués aux personnels de direction.

M. Mansecal, expert de la FSU commence sa présentation en se référant à l'enquête de la CASDEN réalisée en 2017 sur le moral des personnels de direction (2 945 répondants) en mettant en évidence notamment les données statistiques suivantes :

- 15 % des personnels de direction seraient en *burn out* clinique ;
- les femmes seraient davantage concernées que les hommes ;
- 72 % des personnels de direction déclarent observer une dégradation de leurs conditions de travail depuis 5 ans et 10% d'entre eux indiquent travailler plus de 60 heures par semaine.

Il évoque également des difficultés liées aux relations avec la hiérarchie et les parents d'élèves.

Afin d'illustrer la charge de travail importante inhérente aux personnels de direction, il fait une présentation des multiples tâches qui lui incombent via l'interface professionnelle SCONET. Il déclare que la charge de travail des personnels de direction est telle qu'elle ne permet pas de réaliser toutes les tâches demandées par l'administration sur le temps de travail. Ce temps de travail excède 11 heures par jour et impacte de ce fait fortement la vie personnelle. Ce qui peut conduire à un épuisement professionnel.

Il déplore également le manque de reconnaissance de la hiérarchie et de perspectives d'évolutions de carrière (mutation, promotion...).

Il conclut son intervention en demandant au CHSCTMEN :

- la réalisation d'une enquête sur les personnels de direction par un organisme indépendant,
- l'institution d'une visite médicale obligatoire tous les trois ans après la prise de fonction,
- l'officialisation du droit à la déconnexion au-delà de 19 heures les jours de semaine et les week-ends,
- l'instauration de barème pour toutes les opérations de mutation et de promotion des personnels.

Mme Queric, experte de l'UNSA dresse à son tour un état de la situation et insiste sur le fait que la question des ressources humaines est une question prioritaire depuis longtemps. Elle indique que des actions locales sont menées à ce sujet notamment dans les académies de Bordeaux, Nantes, Amiens et Montpellier.

Elle confirme les propos des deux autres experts et déplore la charge de travail excessive au quotidien des personnels de direction. Elle souhaite que la reconnaissance, par l'employeur, du travail fourni se manifeste tant au niveau humain que financier et précise que les personnels de direction doivent être associés en amont des prises de décision et de la mise en place des réformes. Elle rappelle son attachement au principe d'autonomie des établissements publics locaux d'enseignement.

Elle déplore un manque de personnels formés en établissements et l'absence d'adjoints aux chefs d'établissement dans certains d'entre eux.

Elle constate que les personnels de direction nommés sont plus jeunes qu'auparavant et que la part des femmes est en nette augmentation. Elle souhaite également que la charge de travail excessive soit reconnue par l'administration.

Elle suggère la généralisation de la mise en place de cellules de veille et d'un accompagnement des personnels de direction par les collègues les plus anciens dans les fonctions.

Elle précise enfin que depuis dix ans, les outils numériques génèrent une surcharge de travail de par leur multiplicité et manque d'ergonomie.

Elle conclut son intervention en demandant à travailler davantage avec les rectorats sur les calendriers d'examens.

Mme Wagner remercie les experts pour leurs témoignages qui illustrent le travail quotidien des chefs d'établissement. Elle souligne que plusieurs aspects ont été évoqués : l'organisation du système scolaire, la mise en œuvre des réformes mais également des questions en lien avec la gestion des carrières et le parcours professionnel des personnels de direction.

Mme Le Gleut répond que les différents points évoqués par les experts correspondent à des sujets identifiés et par ailleurs portés à la connaissance du ministre par les organisations syndicales mais qui ne relèvent pas tous du CHSCT. Elle précise que les résultats de l'enquête évoquée sont connus mais qu'ils ne sont pas, à son sens, représentatifs car l'enquête a été réalisée à l'initiative de la CASDEN sans que l'administration puisse vérifier la taille et le choix de l'échantillon.

Néanmoins, lorsque certains personnels de direction sont en difficultés professionnelles, ils sont reçus par les recteurs d'académie voire la DGRH et ils bénéficient d'un accompagnement. En fonction des situations, les réponses peuvent être multiples. Il peut s'agir d'une mobilité qui est organisée sans barème mais qui est souvent associée à une promotion puisque les établissements scolaires sont répartis en catégories financières. Concernant le temps de travail, il doit être objectivé et mesuré et en ce qui concerne le droit au CET (compte épargne temps), il sera rappelé aux recteurs d'académie qu'ils doivent se mettre en situation d'accorder un CET aux personnels de direction qui en feraient la demande s'ils ne prennent pas tous leurs congés. Concernant la carrière, elle rappelle l'importance de la formation car il est parfois constaté qu'un certain nombre de personnels de direction a embrassé cette carrière sans pour autant connaître les réalités du métier. Un travail a été entrepris avec l'ESENESR afin de redéfinir le contenu de la formation statutaire des personnels de direction. Enfin, s'agissant de la fin de carrière, un travail sera conduit à ce sujet.

Mme Vieillard souhaite revenir sur la mise en place des réformes évoquées qui sont des réformes profondes initiées par le ministre suite à la réalisation de constats, assez largement partagés par la société civile et par la communauté éducative. Ces constats concernent : l'examen du baccalauréat, la transition entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, l'insertion professionnelle des élèves et leur orientation.

Les deux réformes importantes mises en place pour l'enseignement général, technologique et professionnel couvrent l'ensemble du système éducatif à partir de 16 ans. Elle ajoute que pour la mise en œuvre de celles-ci, il faut avoir toujours à l'esprit trois niveaux de responsabilité puisqu'il faut concilier : l'autonomie des établissements, la responsabilité des académies et la régulation dans la mise en œuvre de cette réforme.

Dans l'exigence renvoyée de la part de la communauté éducative, des élèves et des familles, il y a également la question de l'équité qui demande une exigence permanente.

Le ministre a ainsi nommé une inspectrice générale pour coordonner la mise en œuvre de l'ensemble de la réforme dans les établissements et s'assurer de la prise en compte des changements découlant de la réforme en ce qui concerne les emplois du temps et l'émergence de nouvelles disciplines qui va impacter l'intervention des enseignants dans certaines disciplines d'entre elles.

Pour pouvoir concilier les trois niveaux de responsabilités évoqués, un dialogue social soutenu est intervenu avec les représentants des organisations syndicales qui siègent au Conseil supérieur de l'éducation (CSE). Des amendements visant notamment à repositionner les instances de l'établissement dans les textes.

Elle indique qu'une communication, la plus large et adaptée possible, a été faite en direction des recteurs, des secrétaires généraux et des inspecteurs qui sont à la manœuvre sur le terrain. Elle ajoute, aussi qu'à la dernière rentrée scolaire, des informations ont été transmises aux chefs d'établissement à charge pour eux de répercuter celles-ci aux familles. Certains d'entre eux ont pu faire le choix d'avoir davantage d'informations avant de les communiquer aux familles. Pour la réforme du lycée général et technologique, elle précise que l'information circule par le biais d'une newsletter et d'une foire aux questions. Pour la réforme du baccalauréat, les élèves de troisième qui sont entrés en seconde en septembre dernier et qui seront la première génération à passer le BAC, nouvelle formule en 2021 ont reçu une information individuelle.

Par ailleurs, elle signale qu'un groupe de travail réunissant des chefs d'établissement et dont l'objectif est de produire un document qui décrit toutes les étapes opérationnelles (RH, moyens, orientations...) se déroule actuellement au ministère. Elle ajoute que le Plan national de formation (PNF) va être actualisé et le nombre de formations destinées aux personnels encadrants va augmenter.

Elle conclut en précisant qu'il ne doit pas y avoir d'isolement ou de stigmatisation et que, pour la mise en œuvre de réformes, il est indispensable d'avoir une vision collective des problématiques.

Les représentants de la FSU ont des interrogations : pourquoi un barème de mutation n'est-il pas envisageable ? Pourquoi aucune reconnaissance par la promotion même si elle n'est pas automatique ? Ils ajoutent qu'il n'y a aucune transparence sur les conditions d'attribution des promotions, ce qui est source de risques psycho-sociaux pour les personnels de direction. A quel moment, le ministère entend-il que les missions qui sont imposées aux chefs d'établissement ne sont pas possible pour un seul homme ?

Ils souhaitent traiter le sujet des fins de carrière dans le cadre des travaux du CHSCTMEN qui touche tous les personnels de l'éducation nationale mais ils évoquent l'urgence qu'il y a à ce que ce comité prenne en charge la question des conditions de travail des personnels de direction.

Les représentants de la FSU rappellent les bases en citant l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précisent que « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ».

Il ne s'agit plus de questions de données statistiques. Ils regrettent que Mme Le Gleut remette en cause le caractère scientifique de l'enquête évoquée et trouvent que l'intervention de Mme Vieillard est décalée. Ils précisent ne pas être ici pour « accepter » les réformes mais pour évoquer leurs conséquences sur les conditions de travail des personnels.

Ils rappellent qu'il est de leur rôle de représentants du personnel d'alerter sur les situations de conflits bien réelles qui existent dans les établissements scolaires qui sont souvent focalisés sur la personne du chef d'établissement, de son adjoint voire sur l'équipe de direction. Le CHSCTMEN se distingue de par ses attributions du comité technique et du CSE. Ils souhaitent rappeler que les obligations de l'employeur sont inscrites dans les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail et qu'en cas d'événements dramatiques, l'employeur peut être mené devant les tribunaux et sa responsabilité pénale engagée.

Ils précisent que les réponses apportées par la DGRH aux avis du 15 mars et du 28 juin 2018, qui demandaient des précisions sur la mise en place des réformes du baccalauréat et du lycée, ne sont pas satisfaisantes.

Ils rappellent qu'il y a un besoin important pour les chefs d'établissement d'être au contact avec les personnels et cela suppose qu'ils soient suffisamment disponibles pour gérer les problèmes.

Ils précisent que de nouveaux avis vont être émis pour faire avancer le dossier.

Mme Vieillard répond qu'elle est venue sur un point précis qui est celui des conditions et charges de travail des personnels de direction. Elle comprend que sa réponse puisse ne pas donner satisfaction mais elle est présente pour parler des réformes et expliquer comment celles-ci étaient mises en œuvre notamment, en respectant la place du chef

d'établissement. Elle confirme que le chef d'établissement est la cheville ouvrière de ces réformes puisqu'il est l'interface entre les membres de la communauté éducative et les services académiques.

Les représentants de FO précisent partager le même sentiment que les représentants de la FSU. Un certain nombre de questions a été soulevée par les experts et aucune réponse concrète n'a été apportée en réponse. Ils rappellent que les personnels, en situation de souffrance au travail, peuvent se culpabiliser et refuser de se signaler. Ils expliquent qu'ils ne peuvent même pas être en arrêts de travail car à leur retour, ils se retrouveraient avec une charge de travail impossible à absorber. Tout ceci confirme qu'il n'y a pas de réel accompagnement mis en place et que ces personnels sont confrontés à l'isolement. Les chefs d'établissement ne peuvent donc pas assumer toutes les missions qui leur incombent Ils sont notamment dans l'incapacité de renseigner les nombreuses enquêtes demandées. Ils s'étonnent par ailleurs que les données chiffrées citées par le représentant expert de la FSU n'aient jamais été présentés en CHSCTMEN. La mise en place d'un groupe de travail dans le cadre des travaux de ce comité est indispensable.

Mme Wagner précise, en l'absence de Mme Le Gleut qui ne pouvait pas assister jusqu'au terme des présents échanges, que l'enquête évoquée est connue du service de l'encadrement mais celle-ci n'avait pas été portée à la connaissance du CHSCTMEN. De plus, concernant les mutations et les promotions, elle rappelle qu'il s'agit d'un système ascensionnel pour lequel il faut passer de catégorie inférieure en catégorie supérieure et par ailleurs, que les postes de chefs d'établissement sont plus recherchés que les postes d'adjoints donc cela introduit un biais important. Elle informe que le classement des établissements sera révisé l'année prochaine.

Les représentants de la FSU expliquent qu'il y a un réel problème avec cette catégorisation des établissements qui n'est pas pertinente dans le cadre du service public d'enseignement. Elle conduit à privilégier le déroulement de carrière du chef d'établissement. On arrive ainsi à des situations aberrantes comme c'est le cas pour les deux collèges de la ville de Pau et on assiste, dans certains établissements, à une concentration des situations de souffrance au travail pour les personnels et des difficultés importantes des élèves.

La représentante experte de l'UNSA, en réaction à l'intervention de Mme Vieillard, explique que même si les dernières réformes cristallisent les difficultés, d'autres difficultés plus anciennes résultent de la mise en œuvre de la réforme du collège pour laquelle il n'y avait eu qu'une seule année de préparation.

Elle rappelle que les chefs d'établissement ne souhaitent pas être de simples exécutants car ils souhaitent être dans une démarche de construction autour des réformes engagées.

Elle souhaite revenir sur les catégories des établissements. Elle fait observer, en citant un exemple, que le niveau de rémunération n'est pas lié à la fonction mais c'est bien à la catégorie de l'établissement. La catégorie d'établissement reflète aussi cette variable qui est celle du nombre d'élèves accueillis dans l'établissement.

Elle insiste sur la charge de travail des personnels de direction en précisant que le temps de travail va bien au-delà des 36 semaines du calendrier scolaire. Elle rebondit, également, sur la nécessaire disponibilité du chef d'établissement tout au long de la journée pour gérer en priorité la sécurité des élèves, la communication avec les équipes et les acteurs externes. De ce fait, qu'ils ont très peu de temps pour se consacrer à leurs autres missions. Ce qui explique que beaucoup d'entre eux travaillent les week-ends. Elle conclut en rappelant que les CET sont un peu mis en place.

Le représentant expert de la FSU répond que le quotidien du chef d'établissement qu'il a décrit est ce qui fait l'attrait du métier. Avoir le sentiment d'être utile est un véritable moteur pour les chefs d'établissement. Face à la multiplicité des tâches, ils sont contraints de toujours aller à l'essentiel et au plus urgent. Il soulève le problème des congés. Dans un lycée, le proviseur adjoint part en vacances avec son ordinateur portable pour pouvoir préparer les emplois du temps.

Enfin, s'agissant des nouvelles réformes, il précise être inquiet car les conditions de travail des proviseurs adjoints vont continuer à se dégrader. De plus, la multiplicité des choix laissés aux élèves quant aux spécialités va rendre infaisables voire difficilement réalisables les emplois du temps des enseignants.

Mme Vieillard répond, en ce qui concerne les emplois du temps, qu'avant de savoir s'ils seront réalisables ou non, il y a, en amont, la possibilité, pour certains chefs d'établissement ou DASEN, de faire des simulations sur le comportement des élèves à partir de sondage réalisés auprès d'eux de façon informelle. Elle indique qu'il ressort de ces simulations, que les choix des élèves sont très différents en fonction des territoires et des établissements.

Elle précise que ce ne sera pas forcément simple mais que le caractère infaisable des emplois du temps n'est pas avéré.

Les représentants de la FSU regrettent que Monsieur le ministre ne soit pas présent car il aurait pu être, pour une fois, directement confronté à un principe de réalité. Ils évoquent l'empilement des tâches qui rend le travail irréalisable. Ils dénoncent les méthodes managériales et les effets néfastes de la politique du chiffre. Ils soulignent enfin la multiplication des enquêtes qu'on demande aux chefs d'établissement de renseigner et sur lesquelles ils n'ont jamais de retours.

Les représentants de la FSU souhaitent rebondir sur les propos de Mme Vieillard, sur le caractère « infaisable » des choix qui devront être faits par rapport aux emplois du temps. Ce qui laisse entendre qu'une partie des chefs d'établissement ne pourront plus réaliser les emplois du temps.

Mme Vieillard répond que ce n'est pas ce qu'elle a dit. Elle précise qu'on se trouve dans le cadre d'une réforme qui fait appel à des principes novateurs. Cette réforme a pour axe central le choix des élèves dans leur orientation qui a un impact sur la construction des emplois du temps et sur l'organisation des enseignements.

Les représentants de la FSU ajoutent que le problème de la charge de travail des personnels de direction, qui a des répercussions directes sur les personnels et les élèves, préexistait à la mise en œuvre des nouvelles réformes du lycée et du bac.

Mme Wagner indique que Mme Vieillard est intervenue pour donner des précisions complémentaires sur la mise en œuvre des réformes suite notamment aux précédents avis qui avaient été émis par le CHSCTMEN. Il se peut que les éléments de réponse fournis ne correspondent pas nécessairement à ce qui était exactement attendu ; le sujet étant vaste, il peut être évoqué suivant différents angles d'approche.

Les représentants de la FSU répondent que dans l'avis du 15 mars 2018, le CHSCTMEN avait demandé, notamment, la communication d'un planning exhaustif des deux années du cycle terminal comprenant la totalité des opérations de gestion, d'organisation, de préparation technique, administrative et pédagogique. Ils déplorent que l'impact de la réforme ne soit pas mesuré et que le ministère ne s'interroge pas sur les conséquences de celle-ci sur les conditions de travail des personnels de l'éducation nationale pour déterminer quels seraient précisément les points à revoir. En améliorant les conditions de travail, on participe directement à l'amélioration des conditions d'enseignement. Ils rappellent que ces aspects de conditions de travail sont constamment absents de tous les projets de réforme y compris ceux à venir et que cela conduit à aggraver la situation. Pour finir, ils retiennent que le caractère « infaisable » des emplois du temps n'est pas avéré partout, cela signifie que le ministère a bien conscience que dans certains cas, cela va poser problème.

Mme Vieillard indique qu'il est constaté que certains établissements ont plus de difficultés dans la réalisation des simulations que d'autres. L'objectif est de travailler, d'ici à la prochaine rentrée scolaire, en groupe de travail avec les services académiques pour éviter que certains établissements se retrouvent en difficulté. Le document que vous évoquez est justement celui sur lequel le groupe de travail est actuellement en train de travailler. Il s'agit de décliner toutes les opérations de gestion administrative concernant tous les domaines sur toute une année complète. Les différentes opérations sont discutées et concertées. Par exemple, la note de service sur le choix des élèves et les spécialités dans les établissements a fait l'objet de nombreux échanges avec les représentants des personnels, qu'ils s'agissent des représentants des personnels enseignants ou de direction. Dans cette circulaire, ont été mis en évidence un certain nombre de points et notamment ceux de l'importance du travail pédagogique et du visa du conseil d'administration ; ce qui montre bien que le chef d'établissement n'est pas seul à mettre en œuvre la réforme. Elle ajoute que le ministère souhaite par ailleurs préserver les prérogatives du chef d'établissement. Elle ajoute que c'est pour cette raison, qu'il n'y aura pas de consignes sur l'emploi du temps « idéal » qui serait édicté au plan national. Compte tenu du nombre important d'établissements, de la diversité des spécialités et des publics, le ministère se doit de veiller à proposer une offre d'enseignement la plus équitable possible sur l'ensemble du territoire.

Les représentants de la FSU soumettent les avis suivant au vote :

AVIS n°1

Le CHSCT M a entendu les expertises qui confirment que la charge de travail et les conditions de travail des Personnels de direction ont des conséquences sur la santé de ces agents.

Le CHSCT Ministériel demande :

L'ouverture d'un chantier du CHSCTM, pour procéder à une évaluation quantitative de la charge de travail des personnels de direction et une analyse qualitative des missions et des injonctions envers des personnels de direction (chefs et adjoints) imposée par l'Éducation Nationale et les collectivités 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, portera de manière non exclusive, sur les horaires de travail, le droit à la déconnexion, le régime indemnitaire, les pressions hiérarchiques, les conditions d'emploi et de mutation et suivi médical.*
- *Les analyses de ces groupes de travail seront présentées pour avis en réunion du CHSCTM.*

Résultats du vote :

Pour : 5 voix (4 représentants de la FSU et 1 représentant de FO) ;
Abstentions : 1 voix (1 représentant de l'UNSA) – Manque 1 titulaire de l'UNSA.

AVIS n°2

Le CHSCTM demande la mise en place de visites médicales obligatoires à l'entrée en fonction et 3 ans après la prise des nouvelles fonctions pour faire un point sur la santé physique et psychologique des personnels de direction.

Résultats du vote :

Pour : 4 voix (4 représentants de la FSU) ;
Abstentions : 2 voix (1 représentant de l'UNSA et 1 représentant de FO) - Manque 1 titulaire de l'UNSA.

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

AVIS n°3

Le CHSCT Ministériel demande :

- *qu'il soit procédé à une évaluation quantitative et qualitative de la charge de travail des personnels de direction (chefs et adjoints) imposée par l'éducation nationale et les collectivités 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).*
- *que le temps nécessaire à cette charge de travail soit quantifié et confronté aux textes réglementaires en vigueur de manière à ce que le temps de travail effectif soit conforme aux obligations réglementaires de service ainsi que la prise des congés et l'utilisation du compte épargne temps.*
- *en compensation de la non application des textes précédents il est prévu la possibilité de mise en place du Compte Epargne Temps (décret du 29 avril 2002) le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 en précise l'application. Ce dispositif n'est pas accessible à ce jour au plus grand nombre, certaines académies se réputant incapable de le gérer.*
- *Le décret n°2012-933 du 1er août définit le cadre d'application de l'IF2R. Sa mise en application ne respecte pas à ce jour l'article 3. Les mesures qui restent à prendre doivent respecter le cadre défini de valorisation des résultats et s'additionner à la part des responsabilités et des sujétions versées mensuellement.*
- *Le respect des procédures lors de la mise en œuvre des enquêtes administratives par les rectorats conformément à la note DGRH n°2015-022 courrier du 9 février 2015.*
- *La réalisation d'une étude et les conclusions sur les enquêtes administratives et les visites des CHSCT concernant les personnels de direction académie par académie.*

Les représentants de la FSU précisent qu'ils ne voteront pas pour cet avis car certains passages comportent des demandes qui ne correspondent pas à leurs mandats.

Résultats du vote :

Pour : 1 voix (1 représentant de FO) ;
Abstentions : 1 voix (1 représentant de l'UNSA) – Manque 1 titulaire de l'UNSA ;
Contre : 4 voix (4 représentants de la FSU).

Mme Wagner précise que les avis seront transmis aux services compétents.

Les représentants de la FSU souhaitent d'ailleurs faire un rappel sur le fonctionnement du CHSCTMEN. Bien que ce comité soit appelé, pour le prochain mandat, à se réunir après l'installation du CTMEN, il précise qu'au regard de la jurisprudence, il n'y a pas de « vacance » du CHSCT, c'est à dire que les représentants du personnel du CHSCTMEN, comme de tout autre CHSCT, conservent leur mandat jusqu'à la désignation des représentants du personnel suivants.

Mme Wagner remercie les trois experts : Madame Queric, Monsieur Donatien et Monsieur Mansencal ainsi que Madame Vieillard.

2. Perspectives de travail du CHSCTMEN

Madame Wagner précise qu'un calendrier de travail pourra être communiqué dans la cadre de la prochaine mandature du comité et propose d'entendre les membres du CHSCTMEN sur les thématiques de travail envisagées.

Les représentants de la FSU réitèrent le souhait d'avoir un retour sur la diffusion et la mise en œuvre, par les académies, du guide méthodologique en matière de prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs.

Monsieur Delanoë répond que ce travail de suivi n'est pas forcément le plus facile à réaliser et que ce travail, en définitive, rarement conduit nécessite de mettre au point préalablement une méthode.

Madame Wagner précise qu'au-delà de la question de la diffusion du guide dans les académies, est susceptible de se poser à plus ou moins court terme celle de sa révision voire de l'obsolescence de certains éléments de son contenu.

Les représentants de la FSU évoquent par ailleurs la méconnaissance de l'existence de la fiche relative aux violences et incivilités.

Madame Martineau-Gisotti précise sur ce point qu'afin de rappeler l'existence de cette fiche, elle a justement été réintroduite dans le *vademecum* relatif à la prévention des RPS et rappelle qu'elle avait fait l'objet d'une diffusion spécifique dans le cadre des travaux du CHSCTMEN il y a quelques années.

Les représentants de la FSU souhaitent évoquer comme autre thématique de travail celle des agents qui entrent dans les métiers et de ceux en début et fin de carrière. Cette thématique peut être traitée nonobstant la réforme des retraites qui ne conduira pas à un abaissement de l'âge légal de départ à la retraite.

Monsieur Delanoë précise qu'il ne faut avoir en tête une autre problématique, celle de l'agenda social qui va traiter de la thématique des débuts et fins de carrière.

Les représentants de la FSU ajoutent qu'il existe des statistiques de la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) sur la durée des d'arrêts de travail après 60 ans qui « explosent » littéralement. Ils s'interrogent sur les conséquences qu'il est possible de tirer du bilan qualitatif des Réseaux PAS et par ailleurs, de l'absence d'exploitation des deux enquêtes diagnostic RPS réalisées par le ministère. Ces données doivent permettre d'enrichir les orientations stratégiques ministérielles. Ils proposent qu'un groupe de travail soit mis en place afin d'échanger en amont sur des propositions de rédaction des orientations ministérielles.

Monsieur Delanoë trouve un peu sévère d'évoquer l'absence d'exploitation des enquêtes diagnostic RPS alors qu'elles ont fait l'objet de présentation en CHSCTMEN et au-delà, qu'elles ont fait l'objet de présentations spécifiques auprès des DRH dans le cadre de séminaires inter académiques SST animés par la DGRH. Il ajoute que les synthèses de ces enquêtes ont fait l'objet d'une diffusion officielle aux académies en juillet 2016. Il signale, pour mémoire, que la synthèse de l'enquête des personnels « non enseignants », avait permis de mettre en évidence le fait que les personnels de direction et les personnels d'inspection cumulaient plusieurs facteurs de risques professionnels. Pour conclure, il note le souhait des représentants du personnel d'engager un travail sur les conséquences des enquêtes diagnostic.

Les représentants de l'UNSA rappellent qu'au niveau des collègues qui siègent dans les CHSCT départementaux, la plupart d'entre eux n'a pas eu connaissance de ces deux enquêtes. Les rectorats ne les ont pas non plus transmis aux CHSCT académiques.

Monsieur Bourdonnet indique que les inspecteurs Santé et sécurité au travail conduiront une enquête auprès des chefs d'établissement qui débutera en septembre 2019 et que la trame de cette enquête fera apparaître la thématique de leurs conditions de travail.

Mme Wagner remercie tous les participants qui ont contribué à enrichir les débats de cette séance du CHSCTMEN et clôture la séance à 18H45.

La présidente
Annick WAGNER



Le secrétaire
Hervé MOREAU



ANNEXE 1

Déclarations

1a – Déclaration préalable de la FSU

1b – Déclaration préalable de FO

1c - Déclaration préalable de l'UNSA

**Déclaration FSU
CHSCT Ministériel de l'Education
Nationale
27 novembre 2017**



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Les risques psychosociaux sont au cœur de deux points à l'ordre du jour de cette réunion du CHSCTM.

Ils sont aussi au centre de nos préoccupations de représentants des personnels.

Dans les départements et les académies, nous sommes toujours autant sollicité-es au quotidien par des personnels en souffrance dans leur métier, pour des raisons aussi variées que la mauvaise qualité des rapports sociaux, l'intensité au travail ou encore les conflits de valeurs, ce qui entraîne une perte de sens des missions et du métier.

Sur ces questions de mal-être au travail, le bilan du réseau PAS est un moment important. A ce sujet, nous attendons beaucoup de la réponse du ministère à notre avis du 14 mars 2017 qui annonçait la mise en place d'un nouvel outil permettant de réaliser une analyse des informations recueillies par les psychologues au cours des entretiens et d'identifier les causes des difficultés rencontrées par les personnels amenés à consulter. Ces données sont essentielles pour passer de la prévention tertiaire à la prévention primaire.

Le ministère dispose déjà par ailleurs de nombreuses données sur les risques psychosociaux grâce aux enquêtes menées en 2013 et 2016. Ces enquêtes montrent en effet, notamment, que la prise en charge de personnes en détresse et les situations de tension avec le public ou d'agression sont très fréquentes dans nos professions. Mais ces risques professionnels, au-delà de cette évaluation très globale, ne sont pas pris en charge comme ils devraient l'être, réglementairement, par notre employeur.

Les événements récents fortement médiatisés et la vague de témoignages qui a suivi dénoncent le déni et le manque de soutien de l'institution à tous les niveaux. Les réponses sécuritaires de circonstances du ministre ne sont pas de nature à résoudre ces problèmes. De la réponse dans l'école, la circonscription ou l'établissement, à la saisine du CHSCT et de la justice, des dispositions réglementaires existent déjà, mais ne sont pas, ou trop peu mises en œuvre. Les réponses ne peuvent être apportées par le recours à des personnels militaires ou policiers dans les écoles et établissements. Les annonces faites par le ministre sont en décalage avec l'exercice quotidien du métier, il est urgent de remettre l'organisation du travail au centre de la réflexion. Cela passe par la création de moyens pour renforcer les équipes pluri-professionnelles, pour permettre d'enseigner partout dans des classes à taille raisonnable, pour renforcer la formation et les temps de concertation collectifs en vue d'apporter des réponses éducatives.

A ce titre le gouvernement a mis en suspens la rénovation de la carte de l'Education prioritaire dans l'attente d'un énième rapport. La FSU demande la prolongation des clauses de sauvegarde et un retour dans l'éducation prioritaire des lycées.

Les injonctions et les réformes engagées par le ministre tournent encore et toujours le dos à la prévention primaire des risques professionnels. La FSU alerte le ministère sur des transformations, politiques en cours et réformes, qui ont des conséquences négatives sur les personnels :

- Les enseignant-es de CP ou de CE1 ont dû faire passer des évaluations nationales inadaptées à leurs élèves dans un cadre et des conditions totalement irréalistes. Le SNUipp-FSU a collecté la parole de ces enseignants mis en difficulté par l'institution. Quel sens est donné ici au métier d'enseignant, concepteur de sa pédagogie, méconnu dans sa professionnalité ?
- Les directeurs et les directrices d'écoles apprennent par la presse que leur situation risque d'évoluer, sans plus de détails, sans calendrier d'instance où le dialogue social pourrait se dérouler, sans avoir été entendu quant à l'aide pérenne dont a besoin l'école pour fonctionner. Si le statut devait être modifié, la FSU demande à ce que le CHSCT puisse être saisi afin d'évaluer les conséquences de telles modifications sur la situation des personnels et les conditions de travail.
- Les AESH peinent toujours au quotidien entre des conditions de travail difficiles (faire face au handicap des élèves sans formation à la hauteur des enjeux, sans pouvoir exprimer leurs difficultés, parfois leur manque de savoir-faire face à des actes violents par exemple) et un salaire généralement sous le seuil de pauvreté car pour la plupart, ils et elles travaillent en temps incomplet.
- Les psychologues de l'Education nationale et les personnels administratifs sont profondément déstabilisés pas la fusion des académies et les transferts de compétences, dans un cadre d'incertitude complète sur l'évolution des missions et sans évaluation des fusions déjà opérées.
- Les professeurs des lycées professionnels verront à la prochaine rentrée une métamorphose à marche forcée de leur métier, là encore sans concertation avec les organisations syndicales. La réforme de la voie professionnelle entérine une forte baisse des horaires élèves qui aura des conséquences négatives sur les conditions de travail des enseignants. D'ici 2022, cette réforme permettra la suppression de 2500 postes de PLP. Les sections Gestion administrative (issues de la fusion des bac pro secrétariat et comptabilité) vont être le plus concernées avec 50 % de fermetures prévues d'ici 2022. Pour ces personnels, le ministère s'est engagé à un suivi RH de proximité dans les académies. Mais les retours que nous avons sont particulièrement inquiétants car nombre de collègues ne sont pas suivis. La FSU tient à vous alerter sur cette situation : nous souhaitons la mise en œuvre effective de ce dispositif ainsi qu'un bilan. Le ministère a déjà fait l'expérience de situations dramatiques qu'il faut à tout prix éviter.

Plus largement, au lycée d'enseignement général et technologique, la mise en œuvre à marche forcée de la réforme du lycée et du baccalauréat entraîne dès à présent une dégradation des relations sociales au travail par la mise en concurrence des disciplines ainsi qu'une dégradation des conditions de travail des personnels d'éducation, des personnels administratifs et des personnels de direction au sujet desquels nous allons échanger aujourd'hui.

Les sujets qui devraient être abordés par le CHSCTM sont nombreux et pourtant ceux déjà traités n'ont que très peu d'écho.

Ainsi nous tenons à vous signaler que la publication du dernier guide d'accompagnement des personnels n'a pas été suivie d'effet dans les départements. Nous le regrettons. Nous souhaiterions qu'un bilan soit présenté lors d'une prochaine instance pour connaître les suites que les chefs de service ont données ainsi que ce qui a pu se mettre en place localement. En effet, ce guide devait permettre à tous les acteurs de la prévention d'aborder une des problématiques mises en avant sur les réseaux sociaux, à savoir la dégradation des conditions de travail en lien avec le comportement perturbateur d'un ou plusieurs élèves.

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 27 novembre 2018

Madame la présidente,
Mesdames, Messieurs

Vous avez sollicité notre avis sur les pistes de travail à venir du CHSCT M.

La première question à laquelle nous souhaitons une réponse est : y aura-t-il encore dans les perspectives du gouvernement un CHSCT M ? Y aura-t-il encore des CHSCT ?

Vous souhaitez des pistes de travail pour les réunions des CHSCT à venir, nous allons vous en donner quelques-unes.

Des milliers de personnels sont aujourd'hui victimes directes de ces politiques, qui n'ont certes pas été initiées par Monsieur le Ministre mais qui les impactent directement.

Ils attendent autre chose que de la COM comme cela a été le cas lors de la mise en évidence médiatique des violences en milieu scolaire. Ils attendent autre chose que des gesticulations médiatiques afin que les personnels soient protégés, que les enfants en difficultés puissent à nouveau bénéficier de structures d'accueil adaptées.

Alors si vous souhaitez des pistes de travail, la FNEC FP FORCE OUVRIERE souhaite que l'on travaille sur les conséquences de ces politiques sur la santé et les conditions de travail des personnels.

- Pense-t-on qu'un projet d'une retraite universel par points qui auraient pour immédiat effet de faire baisser le montant des pensions et de remettre en cause le statut général de la Fonction publique dont le code des pensions civiles et militaires est partie intégrante est une perspective enthousiasmante pour l'ensemble des salariés et singulièrement ceux de la fonction publique ?
- Pense-t-on que le projet sur la fonction publique et son florilège de mesures: suppressions d'emplois (120 000), généralisation du contrat contre le statut, privatisation des missions, plan de départs volontaires, n'a pas de conséquences sur les personnels qui se sentent rejetés, méprisés, stigmatisés ?
- Pense-t-on que les suppressions d'emplois confirmées au Ministère de l'Education Nationale n'aurait pas d'effets sur les conditions de travail des personnels ?
- Pense-t-on que le regroupement des académies dans d'immenses régions académiques où les droits et garanties des personnels menacent de se dissoudre n'est pas observé avec angoisse par les personnels ? Quelles conséquences, les suppressions d'emplois administratifs ont-elles sur les agents en exercice qui voit leur avenir professionnel s'obscurcir de mois en mois notamment avec l'annonce de cette réforme ?
- Pense-t-on que le projet de modifications radicales des organismes de représentation des personnels qui à l'instar des lois REBSAMEN, ELKHOMRI et Ordonnances MACRON entend restreindre les possibilités des personnels de défendre leurs revendications via leurs représentants et diminuer de manière drastique les moyens syndicaux qui s'y rattachent sera sans effet sur la carrière des

personnels (promotions, mutations,...)

- Pense-t-on que la Réforme du Lycée qui se traduit d'ores et déjà par des suppressions d'emplois, par des « partenariats » avec l'enseignement privé n'est pas facteur de troubles chez les personnels qui l'ont d'ailleurs manifesté encore récemment
- Pense-t-on que les expérimentations d'apprenti sorcier comme dans la région AURA où l'administration envisage de faire effectuer les remplacements des personnels absents par le CNED appuyé par des AED sont regardés avec enthousiasme par les personnels ?
- Pense-t-on que le Pré-recrutement de professeurs dans un but manifeste de baisse du coût du travail n'aura pas de conséquences sur les agents qui occuperont ces postes et devront vivre avec 950€ mensuels bourses comprises?
- Pense-t-on que le projet de loi sur l'école dite de la « confiance » qui vise à permettre la dérogation au droit partout où c'est possible sera sans incidence sur les conditions de travail des personnels ?
- Pense-t-on que l'aggravation de PPCR et son cortège de mesures injustes liées à une rémunération basée prétendument sur le mérite n'a toujours pas d'incidence sur les personnels confrontés à la baisse de leur fiche de paie ? Quelles conséquences sur la vie professionnelle, sur la motivation ou la démotivation ont les mesures d'austérité salariale et l'augmentation du coût de la vie quand le gouvernement refuse d'augmenter la valeur du point d'indice ?
- Pense-t-on que la généralisation des nominations à la tête du client par la remise en cause des règles collectives de gestion et en particulier des barèmes dont le pilier était l'ancienneté générale de service n'engendre pas l'angoisse du lendemain pour nombre de personnels non affectés ou qui désirent muter ?
- Pense-t-on que l'annonce de la création d'une agence de reconversion pour les agents de l'Etat pour juillet 2019, dans le cadre des suppressions de postes déjà annoncées et de celles qui sont programmées, n'engendrera pas ce que vous appelez les RPS quand des milliers d'entre nous se sentent pousser vers la sortie ?
- Quelles conséquences PPCR et le processus d'évaluation ont-ils sur la santé des collègues ? Pourquoi une collègue Professeur des écoles engagée pédagogiquement à tous les niveaux dans son département, titulaire du CAFIPMF, est-elle jugée tout juste satisfaisant par sa hiérarchie ? Pourquoi en vient-elle à se demander si elle ne va pas tout lâcher. Pourquoi cette psychologue de RASED est-elle tombée malade, suite à une appréciation, professionnelle qu'elle jugeait injuste ?

Vous avez là les pistes de travail concrètes pour le CHSCT M. La FNEC FP FO souhaite qu'elles soient étudiées au plus vite et que les revendications des personnels soient prises en compte :

- Augmentation générale des salaires de 16%
- Arrêt de PPCR et de l'évaluation PPCR
- Arrêt de la réforme territoriale et des suppressions d'emplois
- Arrêt de la réforme du lycée
- Maintien du code des pensions civiles et militaires et du statut général de la fonction publique.



Déclaration Liminaire au CHSCTMEN du 27 Novembre 2018

Nous terminons la seconde mandature depuis la mise en place des CHSCT, nous tenons donc à en faire un bilan.

La transformation des CHS en CHSCT a été un enjeu fort pour les personnels et leurs représentants, le CHSCT prenant toute sa place comme véritable lieu de défense et de protection de la santé des personnels.

Mais voilà, le CHSCT devait avoir son autonomie d'action, l'UNSA, depuis le début est attachée à ce principe. Il est encore difficile d'obtenir les arrêtés de création, ce qui permet d'entretenir le flou sur le périmètre des CHSCTA et CHSCTD, et être un frein au dialogue social. On rencontre encore des CHSCTA qui définissent en début d'année la liste des établissements à visiter par les CHSCTD !

La liste pourrait être exhaustive, nous allons néanmoins en rester là.

Les administrations locales ne sont pas les seules responsables d'une telle situation, les organisations syndicales n'ont pas réussi à faire appliquer la réglementation à leur disposition par méconnaissance ou par manque d'écoute de l'administration.

Nous n'avons pas su ou pu faire du CHSCT une instance qui doit travailler sur la prévention, par rapport à des situations de travail et non se complaire à régler des situations individuelles.

Il faut souhaiter que les instances dans les mois et années à venir, sachent garder toute leur implication dans la préservation de la santé et que chacun puisse y trouver sa place pour un dialogue social constructif pour la défense des conditions de travail des personnels.

Nous souhaitons que ce CHSCTMEN, premier de la rentrée 2018, se saisisse de la problématique du mal être au travail des personnels de l'Éducation Nationale. Suite à la diffusion de la vidéo de l'agression d'une professeure à la veille des vacances d'octobre, des collègues ont témoigné par milliers sur les réseaux des situations difficiles qu'ils ont vécues, du sentiment d'isolement, d'abandon et de la souffrance au travail qui en découle. Le phénomène « pas de vagues » s'essoufflera peut-être, mais le mal être des personnels persistera, tant qu'aucune solution concrète ne sera mise en place. Le grand plan d'action

de Notre Ministre, communiqué par voie de presse et sans concertation avec les acteurs de l'école, n'a pas convaincu les personnels.

Beaucoup de mesures prévues sont des redites des précédents plans de prévention et luttés contre les violences en milieu scolaire. Nous regrettons que peu de mesures soient préventives. Une enquête récente diligentée par l'UNSA Education auprès de plus de 12000 collègues démontre que la question de l'amélioration du climat scolaire est une priorité pour la majorité d'entre eux. Les quatre principales actions souhaitées par les répondants sont tout d'abord et en premier lieu : des moyens humains supplémentaires, l'accompagnement et le soutien par l'institution et la formation à la gestion des élèves difficiles. L'amélioration du climat scolaire est un travail de longue haleine, les leviers d'action sont multiples : avoir un taux d'encadrement augmenté, améliorer l'environnement physique, le bâti scolaire, instaurer des moments de concertation en équipe, offrir une formation initiale et continue adaptée aux enjeux de l'école du 21^è siècle, avoir une véritable médecine de prévention et un accompagnement soutenu pour les personnels en souffrance, une attention particulière pour l'affectation de jeunes enseignants ou de personnels déjà fragilisés par de précédentes agressions.... Dans le plan d'Action présenté par M Blanquer est prévue une enquête à grande échelle en direction des personnels pour disposer d'un état des lieux précis des atteintes aux personnes.

L'UNSA Education souhaite avoir plus de précisions sur les objectifs et solutions de remédiation qui en découleront. L'état a la responsabilité de la santé et la sécurité de ses agents, nous demandons que les CHSCT soient associés à ce travail.