

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

**Réunion du 26 novembre 2019**

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p><b>Avis n°1</b></p> <p>Le CHSCTM réuni le 26 novembre 2019 dénonce le projet de modifications du décret 82-453 concernant les services de médecine de prévention et le suivi médical des personnels.</p> <p>Le CHSCTM demande le maintien et l'amélioration de toutes les actuelles dispositions du décret 82-453 modifié tant sur l'organisation et les missions du service médical de prévention que sur les visites médicales.</p> <p>Le CHSCTM réaffirme son exigence d'application de ces dispositions et de recrutement de 300 médecins indispensables pour effectuer ces missions.</p>	<p>Le projet de modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 concernant les services de médecine de prévention et le suivi médical des personnels est actuellement porté par la DGAFP et fait l'objet de concertations régulières avec les organisations syndicales représentant les personnels. Dès lors que les modifications du décret seront publiées, il appartiendra au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de mettre en œuvre ces nouvelles dispositions.</p> <p>Toutefois, je souhaite vous rappeler que la médecine de prévention constitue un sujet de préoccupation constant pour le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), qui a la volonté d'accompagner les académies en matière de surveillance médicale des personnels. Et ce en tenant compte des difficultés rencontrées par les académies quant aux recrutements des médecins de prévention, difficultés qui s'illustrent par leur nombre insuffisant (en 2018, 87 médecins de prévention soit 68 équivalents temps plein) eu égard aux effectifs des personnels du ministère.</p> <p>Des mesures spécifiques ont en ce sens été décidées pour améliorer la couverture en médecins de prévention de toutes les académies et rendre plus attractives les fonctions de médecin de prévention : possibilité de fixer la rémunération des médecins de préventions par référence à la grille</p>

	<p>PRESANCE (ex-CISME) applicable aux médecins du travail des services interentreprises de médecine du travail, recours à des collaborateurs médecins, encouragement à développer des équipes pluridisciplinaires autour du médecin de prévention afin de participer au suivi médical des personnels, pour ne citer que ces exemples.</p> <p>Sur la base de ces éléments, et comme cela a pu être officiellement annoncé lors de la réunion du CHSCTMEN extraordinaire du 6 novembre 2019, le MENJ engagera très prochainement une nouvelle campagne nationale de recrutement des médecins de prévention.</p>
<p><b>Avis n°2</b></p> <p>Le CHSCTMEN constate que les personnels des DRONISEP et de l'ONISEP sont particulièrement exposés-es aux risques psychosociaux.</p> <p>En conséquence, le CHSCTMEN demande que les personnels des DRONISEP et de l'ONISEP soient informés-es de leurs droits et que les accompagnements nécessaires soient réellement mis en œuvre (formations et budgets notamment).</p> <p>Le CHSCTMEN demande que leur réemploi en région soit garanti s'ils et elles se portent volontaires (avec une priorité). Ce transfert doit être accompagné. Pour celles et ceux pour lesquels ce réemploi en région ne pourrait être garanti, une formation continue doit être proposée pour toute forme d'évolution professionnelle.</p>	<p>S'agissant de l'information et de la formation des personnels, la direction générale de l'ONISEP s'est rendue dans toutes les régions. En octobre 2019, une visioconférence avec l'ensemble des territoires a été organisée. Les personnels ont été informés de la suppression des 155 postes au sein de l'établissement. Des entretiens ont été menés avec les délégués régionaux de l'ONISEP pour assurer une veille sur la perception des agents et les risques psychosociaux éventuels.</p> <p>Les personnels ont accès aux plans régionaux de formation. L'établissement met de son côté en œuvre un important plan de formation ainsi que des bilans de compétence sur tout le territoire (marché en cours de conclusion).</p> <p>Les personnels de l'ONISEP bénéficient d'une cellule d'écoute depuis le mois de juillet 2019 (en partenariat avec la MGEN). Il est prévu que les personnels encadrants soient formés à « l'accompagnement au changement » (accompagner le changement, développer ses capacités managériales, organiser des temps d'échanges, repérer les risques psychosociaux). La mise en place au sein de l'établissement d'une cellule d'accompagnement personnalisé est également prévue, tous les agents seront reçus et informés personnellement.</p> <p>Par ailleurs, s'agissant de la priorité de réemploi en région pour ceux qui</p>

	<p>seraient volontaires, il est à rappeler que le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse n'a pas le pouvoir d'imposer aux collectivités territoriales le choix de leurs recrutements. De nombreuses démarches ont été engagées entre la direction de l'ONISEP et les régions pour favoriser le recrutement des personnels de l'ONISEP qui seraient volontaires. L'objectif est de valoriser les compétences des agents volontaires. Les rectorats ont également été sensibilisés à la situation des agents de l'ONISEP.</p>
<p><b>Avis n°3</b></p> <p>Le CHSCTMEN constate que les personnels des CIO sont exposé-es à des risques psychosociaux.</p> <p>En conséquence, il demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- que tous les projets de fermeture de CIO, de regroupement doivent être présentés en CHSCT académique et/ou départemental pour une analyse approfondie des effets sur les conditions de travail, sur l'exercice des missions et sur le sens du métier ;</li> <li>- qu'en cas de déménagement du CIO, un groupe de travail avec les élu-es du personnel (notamment en CHSCT) doit être réuni pour fixer les conditions matérielles à la fois du relogement et du déménagement (cartons, urgences, continuité du service, liaison internet, téléphone, sécurité, fléchage...). Les nouvelles dépenses occasionnées en cas de déménagement ou en cas de regroupement doivent être abondées (mobilier, parc informatique, vestiaires, documentations, matériels psycho-technique). Les locaux du CIO doivent garantir l'exercice des missions de tous les personnels, et le respect des règles déontologiques liées à la profession réglementée de psychologue. Ils doivent garantir un accueil du public dans de bonnes conditions.</li> </ul>	<p>Une évolution de la carte des CIO a été envisagée dans le rapport que M. Pascal Charvet, inspecteur général honoraire de l'éducation nationale, a remis au ministre le 25 juin 2019. Cependant, il est à préciser que cette évolution ne constitue qu'une piste parmi d'autres pour repenser le système d'orientation et qu'à ce jour, aucune réforme de la carte des CIO n'a été décidée.</p> <p>Les décisions d'ouvertures et de fermetures de CIO qui sont prises actuellement s'inscrivent dans le cadre de la carte d'engagement de l'Etat qui a été présentée au CTMEN le 12 juillet 2016. Cette carte a été définie pour pallier le désengagement financier de certains conseils départementaux. Elle permet d'assurer un maillage territorial répondant aux enjeux pédagogiques tout en s'efforçant d'anticiper les implications financières des éventuels désengagements des conseils départementaux. Ce maillage s'est appuyé sur le nombre d'élèves scolarisés par CIO sur les bassins d'emploi et de formation et tient compte des contraintes de transport et de distance ainsi que du contexte local pour une meilleure coordination de l'ensemble des acteurs du service public régional de l'orientation.</p> <p>Les services du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ont veillé, en étroite concertation avec les services académiques, à la maîtrise des implications financières et immobilières. Celle-ci est en effet déterminante pour garantir le bon fonctionnement des CIO, notamment en termes de conditions d'accueil du public (enjeu fort lié à la mise en accessibilité aux personnes handicapées notamment), d'accessibilité du service (distance, transports, visibilité...) et de conditions de travail des agents. Dans ce cadre, le raisonnement a été conduit autour de la notion d'implantation, quel que soit son statut (CIO de plein exercice, annexe...), notion déterminante en la matière, tant en terme de maillage du territoire que de proximité des usagers et de coûts.</p>

Dans ce cadre, les arrêtés de fermeture ou de création de CIO sont pris par le ministère à la demande des recteurs d'académie sur la base des procès-verbaux des comités techniques académiques. Certaines académies mettent en place préalablement des groupes de travail réunissant l'administration et les organisations syndicales ainsi que d'autres partenaires comme des représentants de la région, où les différents échanges permettent de répondre aux problématiques soulevées par un déménagement, une fusion ou une fermeture de CIO.

Cette préparation en amont s'effectue généralement sur l'année ou deux années avant la mise en place des nouvelles structures. Les services généraux des rectorats (services financiers, juridiques, immobiliers...) sont également sollicités pour trouver de nouveaux locaux en adéquation avec les particularités du fonctionnement d'un CIO (accueil du public scolarisé ou non, etc...).