



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

5 septembre 2019

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 5 septembre 2019, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général des ressources humaines (DGRH).

M. Thierry DELANOË, sous-directeur de la gestion prévisionnelle, des affaires 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 Angelina BLED-PASTORINO
M. Emmanuel MARGERILDON
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 F.O : Mme Johanna GASTON

Au titre de la médecine de prévention

Est présente Mme Anne-Marie CASANOUE, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH.

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)

- M. Mathieu BOUCHERON, chargé du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personnes qualifiées :

- lors de l'examen du point IV - 1 de l'ordre du jour :

Mme Sigrid GERARDIN, Experte (FSU), co-secrétaire générale SNUEP-FSU en charge du secteur éducation

Mme Catherine VIEILLARD, Sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie (DGESCO A2)

Le quorum étant atteint, la séance débute à 14h10.

Mme Annick WAGNER ouvre la séance en rappelant que la réunion plénière de ce jour remplace celle qui devait avoir lieu le 27 juin et qui avait été annulée à la demande des représentants des personnels en raison de la journée de mobilisation nationale prévue à cette même date. Elle précise que l'ordre du jour est identique à celui qui avait été prévu initialement.

Des déclarations liminaires sont lues par les représentants de la FSU (cf. annexe 1-A), puis par les représentants de FO (cf. annexe 1-B).

Les représentants de l'UNSA constatent quant à eux que le Ministre a changé un peu de ton dans les semaines précédant la rentrée. Ils attendent donc de pouvoir le juger sur des actes. Ils précisent par ailleurs que l'UNSA reste attentif quant à la nomination du prochain DGRH, rappelant les enjeux des chantiers sensibles à venir et notamment celui de la GRH de proximité.

Les représentants de l'UNSA déclarent qu'ils seront également vigilants quant à la forme que prendra la restructuration des instances de dialogue social tout en rappelant qu'ils n'étaient pas demandeurs d'une telle réforme.

Mme Annick WAGNER remercie les représentants des personnels pour leurs interventions. Elle tient à souligner que l'administration de l'Education Nationale ne pourra pas apporter de précisions à la question de l'évolution des instances, rappelant que le Secrétaire d'Etat, Monsieur Olivier DUSSOPT, doit présenter ce jour aux organisations syndicales le calendrier et la méthode relatifs à la transformation des instances de dialogue social.

Les représentants de la FSU précisent qu'une centaine de décrets vont ainsi être publiés en ce sens. Toutefois, ils déplorent que la loi prévoit d'ores et déjà le basculement des compétences des CHSCT vers les CT en matière de réorganisation de services et la possibilité dès 2020 de réunir conjointement ces deux instances s'agissant des questions de santé et sécurité au travail, vidant ainsi les CHSCT de leurs compétences. En outre, ils rappellent que les membres des CT ne sont pas spécifiquement formés sur les problématiques santé et sécurité au travail.

Mme Annick WAGNER explique que l'administration reste dans l'attente de précisions du Ministre de la Fonction publique. S'agissant des instances de gestion des carrières ou de gestion collective, le Ministère de l'éducation nationale œuvrera autant que possible à une mise en place de façon homogène entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Des réflexions ont déjà débuté dans le cadre de la mobilité et des instances afférentes.

I – Approbation des procès-verbaux

Préalablement à l'approbation des PV, **les représentants de la FSU** s'étonnent des réponses apportées aux avis du 1^{er} avril 2019. Ils pointent l'absence de réponse pour l'un des avis et une réponse commune pour les deux autres qui n'est pas, selon eux, totalement satisfaisante.

Mme Annick WAGNER précise que la réponse au dernier avis est en cours d'élaboration. Une vérification sera menée quant à la réponse commune aux deux autres avis.

Les procès-verbaux des CHSCTMEN du 27 novembre 2018 et du 1^{er} avril 2019 sont approuvés à l'unanimité.

M. Xavier BOURDONNET présente le rapport d'activité. Il précise que 21 inspecteurs ont participé à l'enquête. Ceux en cours de recrutement ou de formation durant l'année 2017-2018 en ont été dispensés.

Au cours de l'année 2018, il informe que 175 écoles ont ainsi été visitées par les ISST. 154 d'entre elles ont fait l'objet d'un permis de construire après 1997 ce qui implique qu'elles devaient détenir un dossier technique amiante (DTA) par la collectivité, accessible aux demandeurs. Toutefois, sur ces 154 écoles, le DTA n'a pas été communiqué dans 46% des cas aux directeurs d'écoles concernées.

M. Xavier BOURDONNET rappelle qu'avant 2013, le repérage ne portait que sur les matériaux intérieurs. Passée cette date, les matériaux extérieurs (bardage, toiture) doivent également faire partie d'un repérage spécifique. Toutefois, il précise que le rapport d'activités constate que les collectivités ont tardé à appliquer ces repérages et que la réglementation n'est pas nécessairement respectée en matière de contrôle, le plus souvent par les petites communes.

Les ISST ont ainsi observé l'absence d'indications précises de localisation des matériaux et produits contenant de l'amiante (MPCA) dans les dossiers techniques amiante (DTA), ce qui ne permet pas aux directeurs d'identifier les matériaux de construction amiantés. L'analyse montre qu'il existe un ou plusieurs des MPCA présentant un état dégradé dans 22% des écoles concernées. De même, dans 15% des établissements visités, il n'existe pas de document unique d'évaluation des risques.

En terme de préconisations, il est proposé un recensement sur le plan académique et départemental des écoles bâties avant 1997 et de vérifier qu'elles ont un DTA. Le cas échéant, il conviendra d'assister les directeurs dans leur demande de communication d'un DTA.

Au niveau ministériel, il est proposé de faire remonter au niveau national la liste des établissements qui posent problème pour établir un état des lieux global.

S'agissant de l'évaluation du risque professionnel d'exposition à l'amiante dans les écoles, il est préconisé de former les IEN et les assistants de prévention à gérer une situation lorsqu'un doute apparaît sur le suivi du risque. Il convient par ailleurs d'intégrer le risque amiante dans le DUER. Au niveau national, il est préconisé l'élaboration d'un guide amiante synthétique à l'attention des directeurs d'école. De même, il serait opportun de transmettre aux personnels de directions et aux recteurs le guide d'information « amiante » à l'attention des personnels.

Sur l'exposition accidentelle et la surveillance médicale des personnels, il convient de rappeler par courrier aux collectivités propriétaires des écoles que les travaux de maintenance, d'entretien, de réhabilitation et d'extension de locaux concernés par l'amiante nécessitent un certain nombre de précautions. Au plan national, il conviendrait de mettre en place des protocoles d'alerte et de suivi spécifiques pour le risque amiante, de façon à mieux identifier les accidents qui peuvent se produire et mieux suivre médicalement les personnels impactés.

Les représentants de la FSU remercient Xavier BOURDONNET pour son rapport et déplorent à cette occasion le manque d'information auprès des personnels quant au risque amiante qui pourrait devenir un problème de santé publique dans les prochaines années.

Les représentants des personnels se font également écho des nombreuses difficultés rencontrées sur le terrain par les collègues pour obtenir communication des DTA.

Les représentants de la FSU regrettent par ailleurs le manque d'uniformité formelle entre les DTA qui ne sont pas toujours très lisibles. Ils pointent également la question du coût de réalisation de ce DTA, souvent assez peu accessibles pour les plus petites communes. De même, ils soulignent que les ouvriers municipaux ne sont pas formés le plus souvent à ces problématiques.

M. Xavier BOURDONNET rappelle qu'en cas de problème pour obtenir communication d'un DTA, un agent peut également solliciter l'aide de l'Inspecteur ou encore de l'ISST.

Les représentants de la FSU s'inquiètent de l'amiante qui peut être contenue dans les dalles au sol. **M. Xavier BOURDONNET** explique que tant que les dalles sont en bon état il n'y a pas d'obligation à organiser de mesure d'empoussièrement.

Les représentants de FO font part de leur désaccord quant à la dernière préconisation faisant porter *in fine* la responsabilité au chef d'établissement. Ils précisent que cela relève de la responsabilité du chef de service, qui incombe dans ce cas à l'employeur.

Les représentants de l'UNSA rappellent que la responsabilité du DTA incombe au chef de service, dont la notion est différemment interprétée. Ils regrettent à cette occasion que l'administration n'ait pas pris soin de préciser dans le cas présent qui est considéré comme le chef de service, à savoir chefs d'établissements ou employeurs. Dans la pratique, il précise que le chef d'établissement n'a d'autres prérogatives que de vérifier que ce DTA existe et, le cas échéant, le signaler et en faire la demande auprès de l'employeur.

Les représentants de la FSU déplorent qu'il n'y ait pas plus de contraintes au niveau national pour obliger les maires à se plier à leurs obligations. Ils pointent par ailleurs les difficultés pour retrouver les anciens personnels qui ont travaillé par le passé dans des établissements à risque et qui se sont trouvés de fait exposés au risque.

Les représentants de la FSU attirent l'attention sur un rapport de Santé Publique France, qui estime au sein de l'éducation nationale à 20 personnes par an exposées à l'amiante et développant un mésothéliome. Ils constatent à cette lecture qu'il y a une sous-estimation des cas de maladies professionnelles liées à l'amiante au sein de l'éducation nationale. Ils déplorent en outre que le rapport d'activité présenté ce jour ne prévoit pas de recommandation spécifique en cas de constat d'un risque d'exposition avéré à l'amiante pour protéger les personnels et les élèves. Et ce d'autant plus qu'ils constatent que tous les bâtiments qui ont été construits à l'époque où l'amiante était autorisée sont dans l'ensemble assez largement abimés et polluent leur environnement. D'une manière plus générale, il regrette que les CHSCT ne soient pas véritablement cités dans la liste des recommandations.

Comme les autres organisations syndicales présentes, **les représentants de la FSU** rappellent que le chef d'établissement doit vérifier l'existence du DTA et, le cas échéant, la demande de réalisation d'un DTA. Toutefois, sa réalisation et les mesures de sécurité relatives à l'amiante sont de la compétence stricte de l'employeur.

M. Thierry DELANOË explique que dans le cadre du dialogue territorial, il y a une volonté forte des services de l'éducation nationale de collaborer avec les collectivités pour les accompagner et les aider à assumer leurs responsabilités en matière de prévention des risques.

M. Xavier BOURDONNET rappelle, en se basant sur le référentiel du directeur d'école, qu'il est précisé que le directeur d'école doit prendre les mesures de sécurité adéquates pour les élèves et alerter la commune de tout risque potentiel pour la sécurité des élèves. Il regrette par ailleurs que les DTA ne soient pas archivés, précisant que la réglementation ne l'impose pas.

III – Guides amiante

M. Thierry DELANOË rappelle que les guides amiante ont fait l'objet d'une présentation lors du groupe de travail et qu'ils intègrent les demandes d'amendements proposées par les représentants des personnels.

M. Jean-Paul TENANT explique que des guides avaient déjà été élaborés en 1997 mais qu'ils étaient devenus caduques notamment du fait de l'évolution de la réglementation. Ils ont néanmoins servi de base à l'élaboration des nouveaux guides présentés ce jour et déclinés spécifiquement à l'attention des personnels et des chefs de service. Conformément au souhait émis par les représentants des personnels en groupe de travail, ces guides intègrent des éléments d'aide à la prise de décision, tels que de fiches réflexes.

Le représentant de FO fait une déclaration liminaire (cf. annexe n°2). Il se félicite de l'élaboration de ces guides rappelant que les problèmes liés à l'amiante se multiplient dans les établissements bien que les personnels aient des difficultés à les faire prendre en compte. Il déplore néanmoins une nouvelle fois qu'on fasse reposer la responsabilité en la matière sur les chefs d'établissement et directeurs d'école et non sur l'employeur.

S'agissant du guide à l'attention des personnels, **les représentants de la FSU** s'étonnent de l'encadré ajouté en haute de la page 4 et de son articulation avec le second encadré qui le suit. Ils estiment que ces informations très spécialisées s'adressent à des personnes déjà averties. S'agissant du deuxième encart, ils estiment qu'il faudrait une formulation plus stricte rappelant que toute manipulation sur les matériaux amiantés est interdite. Le premier encart laisse ainsi croire selon eux que n'importe qui peut intervenir sur ces matériaux.

Les représentants de l'UNSA rappellent que ces recommandations sont utiles aux adjoints gestionnaires qui encadrent des personnels ouvriers, qui peuvent être amenés à manipuler des éléments contenant de l'amiante, même s'ils n'ont pas le droit de les percer ou de les coller.

M. Thierry DELANOË propose de reformuler cette partie en la mettant en miroir plus direct avec la partie équivalente qui figure dans le second guide. Une version corrigée pourrait être envoyée aux membres qui feraient alors un retour par mail sur ce point.

Les représentants de la FSU souhaiteraient que soit précisé à l'attention des personnels qu'un repérage amiante avant travaux doit être obligatoirement réalisé avant tout travaux sur des bâtiments datant d'avant 1997. De même, en matière de prévention et de dépistage des maladies, il conviendrait de préciser que le scanner est le seul examen fiable et non la radiographie.

S'agissant de la liste des textes réglementaires jointe au guide, **les représentants de la FSU** soulignent qu'il manque un arrêté pris cet été sur le repérage amiante avant travaux.

S'ils se félicitent que nombre de leurs amendements aient été repris sur le guide à l'attention des personnels, **les représentants de la FSU** regrettent cependant que la plupart de leurs amendements n'aient pas été intégrés dans le guide à l'attention des chefs de service.

M. Thierry DELANOË explique que des vérifications seront faites et le cas échéant, il sera demandé à la FSU de refaire part de ses demandes d'amendements.

Les représentants de la FSU estiment qu'il serait opportun d'intégrer au guide pour les personnels les fiches réflexes et le modèle d'attestation d'exposition individuelle qui figurent dans le guide à l'attention des chefs de service. **M. Jean-Paul TENANT** précise qu'un lien vers le second guide sera ainsi intégré.

Sur le sujet de l'amiante, **le représentant de FO** demande en aparté qu'une attention spécifique soit apportée à la situation du lycée d'Eaubonne dans le Val d'Oise et du lycée Versailles à Marseille.

IV – Rapport annuel 2018 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

M. Jean-Paul TENANT rappelle que ce rapport a été présenté lors de la réunion du groupe de travail du 4 juin dernier et que le document présenté ce jour intègre les principales demandes d'amendements émises à cette occasion par les représentants des personnels.

Il rappelle les conclusions de ce bilan :

- Le bilan 2018 montre une progression significative de la réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, leur mise à jour, et la prise en compte des risques psychosociaux ; malgré cette évolution, l'évaluation des risques psychosociaux est réalisée dans moins de la moitié des écoles, des établissements et des services ;
- L'effectif des médecins de prévention n'a pas progressé ; malgré le développement des équipes pluridisciplinaires, les moyens alloués à la médecine de prévention ne permettent pas de réaliser toutes les missions réglementaires. L'activité de tiers temps sur le lieu de travail, qui est au cœur des missions de la médecine de prévention, n'est pas réalisée dans plus de la moitié des académies ;
- L'activité des CHSCT s'est légèrement renforcée, mais certains comités ne se réunissent toujours pas trois fois par an, comme le prévoit la réglementation ;
- Une meilleure information sur les procédures de déclaration des accidents et des maladies professionnelles serait de nature à favoriser leur déclaration.

Les représentants de la FSU pointent le manque général de médecins de prévention, ce qui constitue selon eux une situation problématique qui peut s'expliquer par un problème de vivier. Ils s'étonnent cependant que les effectifs des équipes de prévention n'augmentent pas plus rapidement, alors que le recrutement des infirmières n'est pas impacté par des problèmes de vivier. De même, ils

souhaiteraient une augmentation du nombre d'ISST au sein des académies afin de permettre de multiplier le nombre des enquêtes.

Par ailleurs, s'agissant des réunions des CHSCT, **les représentants de la FSU** déplorent qu'un certain nombre d'entre eux ne respectent pas la réglementation qui impose un minimum de trois réunions par an. Sur la présence de registres, si des avancées ont été menées, ils regrettent qu'il n'y ait pas d'enquêtes plus qualitatives qui soient menées, remettant en cause le chiffre de 72% des établissements qui seraient dotés d'un registre, qui leur paraît surévalué. Ils rappellent que les EPLP ayant un atelier ont l'obligation d'avoir une partie de leur DUERP couvrant spécifiquement l'atelier, ce qui est loin d'être le cas dans la pratique. L'absence du document entraîne l'impossibilité d'obtenir la dérogation permettant aux élèves mineurs d'utiliser les machines dites dangereuses. En outre, ils s'inquiètent particulièrement de la régularité de la mise à jour de ces documents, qui sont les outils de base de la prévention.

Par ailleurs, **les représentants de la FSU** souhaiteraient avoir plus de précisions sur les formations dispensées aux assistants de prévention sur une période précise. Ils font également part de leur inquiétude quant aux quotités de temps allouées aux missions des assistants de prévention dans les EPLE, regrettant que la moitié des EPLE n'ait pas répondu à cette question.

Le représentant de FO déplore que la moitié des écoles n'évaluent pas les RPS et considère que cette évaluation relève de la responsabilité de l'employeur. Il s'inquiète également du développement de la pluridisciplinarité qui annonce selon lui la dissolution de la médecine de prévention. D'une manière plus générale, il remet en cause la pertinence des chiffres présentés dans ce bilan, soulignant notamment que 11 enquêtes seulement ont été réalisées pour 17 272 accidents du travail déclarés. S'agissant des ISST, s'il se dit favorable à une augmentation des effectifs, il précise qu'il faudrait aussi leur donner des moyens coercitifs d'agir, notamment vis-à-vis de l'employeur.

M. Jean-Paul TENANT tient à rappeler l'engagement sur le terrain des conseillers de prévention académiques et départementaux ainsi que des ISST, notamment en matière de formation des personnels d'encadrement sur le DUER. Il souligne également que six académies mènent actuellement des expérimentations en matière de prévention des RPS.

Les représentants de la FSU s'inquiètent du nombre de visites à prévoir sur le terrain l'année prochaine, pointant les entraves qui pourraient être mises localement par certains DASEN. Ils estiment que les visites de CHSCT permettent de partager des constats et la baisse du nombre de visites va à l'encontre de tout le travail de prévention initié depuis de nombreuses années.

M. Thierry DELANOË explique que la présence d'un DUER est très importante pour permettre à l'administration de travailler sur la prévention. Il informe que l'administration, via ses productions (guides, circulaires) n'a de cesse de rappeler aux établissements et aux services la nécessité de mettre en place et de mettre à jour les DUER. Des propositions seront faites dans ce sens dans les prochains mois.

L'avis suivant est proposé par les représentants de la FSU :

Avis n°1

Face au peu d'informations statistiques sur les plans et actions de prévention mises en places consécutivement, et comme la réglementation le prévoit, à la rédaction des DUERP, le CHSCTM demande à ce qu'apparaissent dans le prochain rapport annuel la proportion des établissements écoles et services menant des plans et actions de prévention suite à la rédaction des DUERP.

Les représentants de l'UNSA refusent de s'associer à un avis qu'ils découvrent en séance, de même que le représentant de FO qui déclare ne pas partager les considérants.

Résultats du vote sur l'avis :

Pour : 4 voix (4 représentants de la FSU)

Abstentions : 2 voix (2 représentants de l'UNSA)

Refus de participer au vote : 1 voix (1 représentant de FO)

L'avis est approuvé et réputé émis.

Résultats du vote sur le rapport annuel 2018 :

Pour : 6 voix (4 représentants de la FSU et 2 représentants de l'UNSA)

Abstentions : 1 voix (1 représentant de FO)

Le rapport annuel 2018 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est approuvé.

IV – 1 – Effets de la réforme de la voie professionnelle sur les conditions de travail des personnels

A la demande des représentants de la FSU, Mme Sigrid GERARDIN est invitée à débattre de ce point avec l'administration en qualité d'experte.

Les représentants de la FSU expliquent qu'une action similaire avait été menée par la FSU s'agissant de la réforme de la voie générale en début d'année. Ils regrettent que l'adoption de nouvelles lois ne tienne jamais compte de l'impact sur les conditions de travail des personnels.

L'experte explique qu'il est nécessaire de prendre en compte le quotidien des personnels pour comprendre les effets engendrés par la réforme. Elle rappelle tout d'abord que cette réforme s'inscrit dans un contexte global (loi Avenir Professionnel, loi Ecole de la confiance...) qui auront des conséquences sur les conditions de travail des personnels. Elle rappelle aussi l'aspect cumulatif des réformes antérieures et à venir sur les personnels : aucun bilan sérieux et objectif de la précédente réforme n'a selon elle été effectué, les contrôles en cours de formation (CCF) existent toujours sans qu'il y ait de volonté de les remettre en cause alors que leurs effets négatifs sont bien présents (apprentissage et mixité des publics qui engendrent des difficultés réelles d'organisation, etc...). De même, elle rappelle que les élèves de la voie professionnelle se retrouvent majoritairement là en raison de leurs résultats scolaires plutôt qu'en raison de leur projet professionnel. Il s'agit souvent d'un public difficile. La réforme de la voie professionnelle arrive donc dans un contexte de travail complexe et dégradé où rien n'a été mis en œuvre pour améliorer le quotidien des personnels et des élèves.

Mme Sigrid GERARDIN précise que c'est à partir du cadre du protocole d'accord relatif à la prévention des RPS et des six dimensions prévues à cet effet qu'elle appuiera son argumentation.

Compte tenu de la mise en place de la réforme, **Mme Sigrid GERARDIN** précise qu'à compter de cette rentrée scolaire 12 diplômes sont désormais répartis en 3 familles de métiers. L'année prochaine, ce seront 17 diplômes qui seront répartis en 5 familles de métiers. Il y a donc eu pour chaque enseignant la nécessité de s'approprier et de maîtriser les référentiels d'activités professionnelles de chaque diplôme présent dans chaque famille de métiers durant le temps des vacances scolaires. Selon elle, ce travail chronophage repose sur un glissement de tâches par lequel le ministère se décharge de ses responsabilités en terme de définition des contenus de formation et de cadrage nationale sur les personnels. Elle souligne une complexité très forte, rendant compte de la panique dans les établissements qui s'est traduite par la mise en place en urgence de réunions sur les divers dispositifs en cours, essentiellement le soir ou les mercredis après-midis, soit sur le temps de repos des enseignants. Elle souligne que cela a plus encore pénalisé les femmes et notamment les mères célibataires. La conciliation entre vie personnelle et professionnelle se retrouvant de fait mise à mal.

En outre, elle déplore aussi que le dispositif de co-intervention ait été imposé aux enseignants à marche forcée puisque le ministère ne leur a laissé que deux semaines pour se concerter. D'autant que les contenus n'étant pas fournis, il appartient donc aux enseignants de les bricoler localement. Autant d'éléments propres à renforcer les difficultés pour les personnels dans la voie professionnelle qui, selon elle, accusent en plus une précarité structurelle. Elle rappelle ainsi que 13% des enseignants PLP sont des contractuels et que beaucoup de postes ne sont pas pourvus.

Mme Sigrid GERARDIN rend par ailleurs compte de la difficulté liée à la multiplication des nouveaux dispositifs à mettre en place et dont les contours ne sont pas toujours clairement définis, prenant pour exemple le dispositif du « chef d'œuvre » dont les modalités et l'évaluation demeurent encore très flous à ce jour et qui n'ont fait l'objet d'aucune concertation préalable. Elle déplore également la réduction des heures d'enseignements artistiques qui ont servi à financer ces nouveaux dispositifs.

S'agissant des nouveaux programmes, elle rappelle que le code de l'éducation prévoit un délai de un an avant leur mise en œuvre. Dans le cadre de cette réforme, elle souligne que la rénovation des programmes s'est faite dans un délai contraint de deux mois, avec très peu de concertations et trop peu de propositions des syndicats retenues. Elle déplore notamment une densification de certains programmes avec une réduction du volume horaire et un manque de formation des enseignants sur les nouveaux enseignements. Selon l'experte, l'impression d'inutilité et ce manque de considération des personnels de la part de leur ministère sont des éléments dont on sait leurs effets en terme de RPS. Sans compter que les « orientations » de ces programmes risquent d'avoir un impact relatif au conflit de valeur.

S'agissant de la filière GA (fusion du baccalauréat commerce et secrétariat), elle rappelle que les organisations syndicales ont alerté à plusieurs reprises le ministère sur les difficultés inhérentes à cette filière (didactique professionnelle, évaluations permanentes, réduction des débouchés scolaires et professionnels). Le ministère n'a selon elle jamais écouté et a ainsi décidé unilatéralement d'une réduction des capacités d'accueil à hauteur de 50% d'ici 2022. Ce qui signifie de fait la suppression de presque 50% des postes des enseignants professionnels de ces filières, soit environ 3000 personnes qui vont être impactées dont, pour l'essentiel, des femmes. Rendant compte de la pression instaurée par certains inspecteurs sur ces personnels en situation de stress, elle considère qu'il s'agit là du premier plan social au sein de l'éducation nationale qui ne dit pas son nom et qui est traité de façon

presque aussi brutale que dans le secteur privé. A ce titre, elle considère que le ministère organise clairement l'insécurité socio-économique de ces personnels.

Sur les familles de métiers, elle explique que les élèves sont orientés et affectés par défaut en classe de seconde, ce qui constitue une des premières causes de décrochage, alors même qu'il s'agit déjà d'un public qui a un rapport à l'institution déjà compliqué. La mise en place des familles de métiers prévue sans élargissement de la carte des formations, va reporter les affectations par défaut en classe de première. Les élèves seront donc une nouvelle fois déçus de leur affectation et reporteront leur mécontentement sur les enseignants. Elle estime que devant l'absence de soutien social de l'administration, ce choix risque fort de renforcer les difficultés des PLP au quotidien.

Elle déplore par ailleurs la sémantique qui accompagne cette réforme rappelant les propos du ministre selon lequel « la co-intervention va donner du sens aux enseignements majeurs ». Elle explique que ce type de propos a été vécu comme une déconsidération par les PLP et rappelle que les PLP sont des professionnels de leur discipline et sont de véritables didacticiens au même titre que les autres enseignants et qu'ils savent donner du sens à leurs enseignements. Elle regrette en outre une superposition de dispositifs vides de contenu et de sens qui vont accroître les difficultés avec les élèves déjà peu enclins à supporter les périodes de flottements que constituent les dispositifs existants (AP, etc...). Elle souligne aussi que les élèves des lycées professionnels sont attachés aux disciplines comme l'ont objectivé des chercheurs en science de l'éducation.

S'agissant de la volonté du ministre de développer l'apprentissage, elle rappelle qu'un apprenti est soumis au code du travail tandis qu'un élève dépend du code de l'éducation. La juxtaposition des différents statuts entre élèves crée ainsi une inégalité de gestion du temps mais aussi de traitement (en matière disciplinaire par exemple). Elle déplore donc qu'on instrumentalise les enseignants publics pour qu'ils gèrent les dysfonctionnements de l'apprentissage, les plaçant de fait au cœur des conflits.

Mme Sigrid GERARDIN déplore par ailleurs que la réforme engendre une baisse généralisée de la taxe d'apprentissage pour les établissements de la voie professionnelle alors même que celle-ci est vitale pour ces établissements puisqu'elle leur permet d'abonder leurs crédits de fonctionnement, nécessaires notamment pour financer du matériel de cours. De plus, la fin du fléchage systématique obligera les enseignants à aller démarcher eux-mêmes les entreprises pour mendier la taxe d'apprentissage, pointant au passage les attitudes clientélistes des entreprises. Elle souhaite donc que l'Etat et les Régions assument leurs responsabilités et financent les lycées professionnels à la hauteur de leurs besoins.

D'une manière plus globale, elle rend compte de l'hostilité générale des enseignants qui n'adhèrent pas à cette réforme qui génère une énorme charge de travail et qui va de fait empiéter sur leur vie personnelle alors même que, d'après elle, les rémunérations y sont toujours plus basses que dans la voie générale, et pour un résultat dont ils savent qu'il n'améliorera en rien la réussite des élèves. Au nom de la FSU elle fait part de ses plus vives craintes quant à la santé mentale et physique des personnels du fait de la mise en œuvre de cette réforme. Elle souhaite que le dossier complet explicatif des RPS liés à cette réforme, fourni par son organisation en début de séance, soit annexé au procès-verbal.

Mme Annick WAGNER souhaite que la réponse se fasse sous le prisme des compétences du CHSCT, à savoir les mesures prises pour améliorer les conditions de travail des personnels.

Mme Catherine VIEILLARD, Sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle au sein de la DGESCO, explique tout d'abord qu'il y a un consensus sur le diagnostic des difficultés énumérées de la voie professionnelle : manque d'attractivité, baisse des effectifs, processus de certification très lourd, insertion professionnelle compliquée dans certaines spécialités pour lesquelles les débouchés sont parfois limités.

La réforme s'est donc inspirée des éléments de réussite de la voie professionnelle, et notamment de l'accompagnement des élèves par les enseignants.

S'agissant des familles de métiers, elle précise que la réforme a été motivée tout d'abord par une volonté d'amélioration de la question de l'orientation, rappelant qu'on demande à des élèves très jeunes de faire un choix de métier très précis alors qu'ils s'en font souvent des idées fausses. Ces familles de métiers offriront aux élèves une meilleure information et une meilleure lisibilité dans leur choix au cours de l'année de seconde. Les régions et les branches professionnelles auront en ce sens un rôle important à jouer. De plus, le choix de réunir plusieurs baccalauréats au niveau de la seconde est motivé par l'identification de compétences professionnelles du référentiel comme pouvant être acquises dès la seconde. D'ailleurs, une trentaine de baccalauréats qui n'ont pas de compétences communes n'ont pas été intégrés dans des familles de métier.

Elle précise ainsi qu'il n'a pas été demandé aux enseignants de repérer les compétences communes. Celles-ci ont fait l'objet d'un travail de repérage préalable par corps d'inspection qui se sont basés sur les référentiels d'activités pour définir les familles de métiers.

Concernant les familles de métiers, l'administration pense que ce dispositif sera un très bon levier pour faire évoluer de la carte des formations professionnelles, qui relève de la compétence de la région, et procéder à des rééquilibrages qui correspondent au marché de l'emploi local.

S'agissant du baccalauréat professionnel Gestion Administration, **Mme Catherine VIEILLARD** rappelle que le constat de la difficulté d'insérer les élèves n'est pas nouveau. Elle explique que la question de l'attractivité de cette filière pose problème et que l'enjeu de la réforme est de faire découvrir d'autres filières plus porteuses aux élèves. Il a donc été décidé un rééquilibrage avec réduction des capacités à l'entrée de la seconde en 2022. Il s'agit donc d'un processus étalé sur trois ans travaillé avec chaque académie que certaines ont déjà entamé ce processus. Elle précise que ce rééquilibrage s'accompagne d'un véritable suivi RH qui a fait l'objet d'un protocole négocié avec les représentants de personnels.

S'agissant de la co-intervention, **Mme Catherine VIEILLARD** explique que c'est la première fois qu'on dégage du temps de concertation pour une modalité pédagogique donnée.

Revenant sur les propos du ministre, elle rappelle que ce dernier n'a pas parler de « donner du sens » mais de « montrer le sens » et qu'il est ici question de montrer aux élèves l'articulation entre les disciplines d'enseignement général et professionnelles sur un sujet donné.

S'agissant de l'apprentissage, elle reconnaît qu'il y a là un enjeu très important en matière de développement ainsi qu'un défi très fort en matière d'ingénierie pédagogique à mettre en place.

Mme Catherine VIEILLARD rappelle que le ministre a annoncé la mise en place prochaine d'un comité de suivi qui se réunira fin septembre et qui aura respectivement pour sujet le suivi de la réforme et l'accompagnement des personnels dans la mise en œuvre de cette réforme. Le ministère est tout à fait conscient de la nécessité de l'adhésion des personnels pour la mise en place de cette transformation et tiendra compte de l'expérience des précédentes réformes en la matière.

Mme Sigrid GERARDIN reconnaît les défis de la voie professionnelle et ne les remet pas nécessairement en cause. Elle pointe surtout une réforme qui ne répond pas aux objectifs affichés et dénonce en plus des problèmes de calendrier et de méthode, et notamment un manque d'accompagnement flagrant, qui n'ont pas permis de concertation et qui imposent aux personnels une mise en œuvre à marche forcée ainsi qu'une forte augmentation de leur charge de travail, faisant peser sur eux des risques pour leur santé physique et mentale.

Mme Annick WAGNER considère que tous les éléments de réponse qui pouvaient être apportés dans l'immédiat l'ont été. D'autres réunions sur le sujet sont d'ores et déjà prévues entre l'administration et les organisations syndicales. Elle considère donc que la volonté d'alerte des représentants des personnels a été prise en compte. Elle précise par ailleurs que l'accompagnement qui pourra être apporté dépendra aussi des spécificités de chaque académie.

Mme Sigrid GERARDIN déplore la volonté de minimiser les dangers que la charge de travail accrue liée à la mise en œuvre de cette réforme va avoir comme effet sur les personnels.

S'agissant des difficultés liées à des questions d'accompagnement, **Mme Catherine VIEILLARD** demande aux organisations syndicales de faire remonter leurs besoins par spécialité aux IEN qui feront des remontées au ministère. Cela permettra de calibrer un accompagnement adapté.

Les représentants de la FSU rendent compte des difficultés à mettre en place la co-intervention, arguant d'un manque de moyens suffisants pour la mettre en place et la faire fonctionner.

Les représentants de la FSU constatent avec regret que chaque discussion sur les réformes achoppe de façon systématique sur l'impact sur les conditions de travail qui ne sont jamais pensées en amont et qui s'en retrouvent systématiquement dégradées.

Les représentants de la FSU proposent l'avis suivant :

Avis n°2

Suite à l'exposé sur les risques psycho-sociaux engendrés par la réforme dite transformation de la voie professionnelle et par ses dispositifs, le CHSCTM demande l'abandon de cette réforme et la mise en place de véritables concertations pour tenir compte de l'expertise des enseignants et des organisations représentatives des personnels afin d'envisager des mesures qui amélioreront réellement les conditions de travail des personnels et les conditions d'études des élèves dans la voie professionnelle.

Les représentants de l'UNSA et de FO refusent de s'associer à cet avis.

Résultats du vote sur l'avis :

Pour : 4 voix (4 représentants de la FSU)

Abstentions : 2 voix (2 représentants de l'UNSA)

Refus de prendre part au vote : 1 voix (1 représentant de FO)

L'avis est approuvé et réputé émis.

V – Orientations stratégiques ministérielles

M. Jean-Paul TENANT explique que le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale pour l'année 2018 permet d'identifier les points de vigilance suivants :

- la généralisation de l'évaluation des risques, dans une optique de développement continu de la connaissance des risques pour mieux les prévenir ;
- le développement des équipes pluridisciplinaires de médecine de prévention, de manière à renforcer le suivi médical des agents et à développer l'activité de tiers temps sur le lieu de travail ;
- le renforcement des réseaux de conseillers et d'assistants de prévention par l'attribution d'un temps minimal spécifique dédié à leur mission, conformément aux orientations stratégiques de 2016-2017 ;
- la prise en compte de la dimension bâtementaire des risques professionnels, qui doit s'inscrire pleinement dans le plan de prévention académique.

Les orientations stratégiques ministérielles 2019-2020, qui intègrent la prise en compte des changements organisationnels dans les politiques de prévention des risques et d'amélioration de la qualité de vie au travail, visent à atteindre 4 objectifs :

- 1 - Intégrer la santé et la sécurité au travail dans la gouvernance des académies ;
- 2 - Développer une médecine de prévention intégrée aux acteurs RH de proximité ;
- 3 - Mettre en place des actions de prévention en cas d'accidents de service ou de situations de travail dégradées ;
- 4 - Renforcer la prise en compte des risques liés aux bâtiments (amiante, qualité de l'air intérieur, radon).

M. Thierry DELANOË rappelle que les orientations stratégiques ministérielles avaient été largement discutées lors de la réunion du groupe de travail du 4 juin 2019 et que le document présenté ce jour tient compte d'une bonne partie des demandes d'amendements qui avaient alors été formulées par les représentants des personnels.

Les représentants de la FSU considèrent que des améliorations pourraient être apportées dans la méthode de travail et notamment quant à la temporalité de discussion des documents. Ils reconnaissent néanmoins la volonté d'écoute dont fait preuve l'administration.

Une demande d'amendement s'agissant du réseau des assistants de prévention est formulée pour éviter de tomber dans le satisfecit tandis qu'il y a encore des améliorations à prévoir en la matière.

Les représentants de la FSU rappellent que les orientations stratégiques ministérielles sont un outil important mais regrettent que le suivi de sa mise en œuvre demeure difficile.

Résultats du vote sur les orientations stratégiques ministérielles 2019-2020:

Pour : 6 voix (4 représentants de la FSU et 2 représentants de l'UNSA)

Abstentions : 1 voix (1 représentant de FO)

Les orientations stratégiques ministérielles sont approuvées.

IV – 2 – Programme de travail pour l'année 2019-2020

M. Thierry DELANOË énumère les thématiques qui avaient été listées lors du précédent CHSCTMEN et notamment la mise à jour des guides amiante, la question de la qualité de l'air dans les locaux d'enseignement, la toxicité des revêtements des terrains de sport et aires de jeux synthétiques, les conditions de travail des personnels de direction ou encore la question de l'entrée et de la sortie de carrière des agents.

M. Thierry DELANOË explique que ce dernier sujet paraît particulièrement difficile à traiter au sein du CHSCTMEN du fait du prochain chantier gouvernemental relatif à la réforme des retraites qui doit s'ouvrir dans les prochaines semaines. Compte tenu de ces difficultés, il propose la mise en place d'un groupe de travail portant sur la qualité de l'air dans les locaux d'enseignement ou sur la toxicité des revêtements des sols, sujets qui peuvent même éventuellement être liés.

Les représentants de la FSU réaffirment leur désaccord quant à la position de l'administration sur le sujet des débuts et fins de carrière. Ils considèrent que les réformes s'enchaînent depuis des décennies sur le sujet des retraites et que cet argument empêche dès lors toute discussion sur le sujet en CHSCT.

S'agissant de la qualité de l'air, ils estiment qu'il serait opportun de commencer par un jour de formation collectif des membres du CHSCTMEN par un expert du sujet pour permettre de guider les travaux à venir.

Les représentants de l'UNSA estiment qu'il n'est pas indispensable d'attendre les conclusions de la réforme pour discuter des fins de carrière et que l'instance peut être également force de proposition. Par ailleurs, s'agissant de la qualité de l'air, il considère qu'il s'agit d'un sujet majeur et qu'il serait en effet opportun de faire venir des intervenants pour former le CHSCTMEN.

M. Thierry DELANOË se dit sensible aux propositions des représentants des personnels sur le sujet et de la proposition de coupler la mise en place d'un groupe de travail avec l'organisation d'une journée de formation. Il souhaite prendre l'attache de l'IH2EF avant de faire des propositions concrètes en matière de formation.

S'agissant de l'entrée et sortie de carrière, il explique qu'il s'agit là de sujets qui sont très denses et qu'il est compliqué de les aborder dans le cadre du seul CHSCTMEN compte tenu de leur large spectre. **M. Thierry DELANOË** estime qu'en l'état, il s'agit d'un sujet trop complexe pour être abordé dans cette instance.

Mme Annick WAGNER considère qu'il faut attendre que la réforme des retraites ait préalablement lieu pour que le CHSCT puisse envisager d'en discuter.

Les représentants de la FSU précisent à toute fin utile que la fin de carrière ne concerne pas que la question de la retraite. La fin de carrière débute parfois dès la cinquantaine et la question de la pénibilité de l'exercice de la profession d'enseignant est une question qui doit être posée tôt ou tard, même s'ils reconnaissent des enjeux politiques sensibles sous-tendus par la question de la pénibilité. Ils regrettent que ces discussions ne puissent avoir lieu qu'après la réforme.

M. Thierry DELANOË rappelle qu'il demeure à cette heure trop d'inconnues quant à cette réforme qui dépasse le seul cadre du CHSCTMEN. Il souligne de plus que l'absence actuelle d'un DGRH empêche également de se positionner sur ce sujet. Il ne s'agit pas d'une fin de non-recevoir définitive mais d'une question de temporalité qui ne permet pas dans l'immédiat de traiter de ce sujet.

Les représentants de la FSU considèrent néanmoins qu'il y a urgence à traiter de la question de l'entrée et de la fin de carrière des agents. Ils rappellent par ailleurs que l'ouverture du chantier des PERDIR a été demandée en novembre 2018 puis en avril dernier et qu'il reste à ce jour sans réponse.

Mme Annick WAGNER précise que la question n'a pas été oubliée même si la réponse à l'avis reste à ce jour en suspens.

M. Thierry DELANOË explique que l'administration est aussi tenue de prendre en compte la disponibilité des forces administratives pour répondre à chacune des questions posées.

Les représentants de l'UNSA demandent néanmoins un calendrier pour les travaux du CHSCTMEN.

M. Thierry DELANOË indique qu'il se rapprochera de l'IH2EF pour fixer une date pour la formation qui sera préalable à la constitution du groupe de travail.

IV – 3 – Echanges sur les méthodes de management dans les services et les établissements

Les représentants de la FSU expliquent que ce point fait écho à un problème général de management lié à la transformation des métiers au sein du CNED. La FSU a souhaité alerter le Ministère suite à des difficultés et autres tracasseries de la part de l'administration du CNED quant à l'organisation de l'heure mensuelle d'information syndicale qui a généré en interne une dégradation du climat et du dialogue social. Cela a été réglé mais il a fallu une intervention du secrétariat général du SNES au niveau national pour que les choses s'arrangent.

Un autre problème est intervenu suite à une heure d'information syndicale sur le site de Rennes ayant conduit à une convocation individuelle des agents au siège de Poitiers pour être recadrés.

Il rend compte également d'entretiens de recadrage intervenus sur le site de Vanves, avec refus de la direction que les représentants syndicaux soient présents. Ces entretiens ont donné lieu à des rapports injustes inscrits dans les dossiers administratifs des agents et dont il demande le retrait.

D'une manière générale, il déplore les méthodes de management qui relèvent selon lui de l'intimidation.

M. Thierry DELANOË indique qu'il est délicat pour l'administration centrale de prendre l'attache d'un établissement pour lui demander de retirer un rapport du dossier administratif d'un agent.

Les représentants de la FSU rappellent que les agents du centre de relations clients du CNED étaient en grève cette semaine encore pour des raisons de management. Des inquiétudes pèsent aussi sur la transformation des métiers au sein du CNED qui ne tient pas compte de l'expérience et de la professionnalité des agents.

M. Thierry DELANOË prend bonne note de ces remarques. Il précise que le CNED a fait une demande d'accompagnement par l'ANACT pour travailler sur la prévention des RPS, élément qui semble montrer que la direction du CNED a pris conscience des problèmes managériaux et liés à l'organisation du travail. Il précise également que la DGRH a donné son accord quant à cette demande d'accompagnement. Un point sera fait prochainement avec l'ANACT pour préciser le calendrier des travaux qui doivent commencer en 2019 et pour s'assurer que les travaux deviennent opérationnels.

VI – Informations diverses

Incendie de la Cathédrale Notre-Dame de Paris et pollution au plomb

Les représentants de la FSU demandent des précisions quant à l'état de la pollution au plomb suite à l'incendie de la Cathédrale Notre-Dame de Paris et aux mesures de dépollution prévues en conséquence.

Mme Annick WAGNER rappelle que les mesures de dépollution relèvent des propriétaires des établissements, à savoir la Ville de Paris et la Région Ile-de-France et qu'il y a eu de nombreuses réunions entre ces collectivités, le rectorat et l'ARS.

Un premier CHSCT académique a ainsi été réuni à titre d'information le 30 août dernier tandis qu'un autre CHSCT extraordinaire se tiendra ce soir au rectorat.

Mme Anne-Marie CASANOUE explique qu'il s'agit d'un dispositif lourd. Beaucoup d'informations sont diffusées sur le site de l'ARS IDF avec des réponses précises à des articles qui ont été publiés. Elle reconnaît qu'il s'agit d'un évènement nouveau qui génère une inquiétude et que l'information de l'ARS est constante sur le sujet.

Les représentants de la FSU reconnaissent le caractère exceptionnel de l'évènement qui n'appelait pas de mesures de prévention. Ils précisent qu'en dépit des interventions des représentants des personnels au CHSCT de l'académie de Paris, l'ARS n'a pas émis de préconisations pour les établissements qui ne sont pas dans le périmètre de pollution, invitant tout au plus les gens qui seraient inquiets à consulter leur médecin.

En cela, ils considèrent que la réponse de l'ARS est un peu minimaliste par rapport à ce que disent certains scientifiques qui rendent compte de mesure de plomb anormalement hautes jusqu'à 40 kilomètres de Notre-Dame. Ils reconnaissent que des mesures ont été faites dans de nombreux établissements mais souhaitent qu'une surveillance régulière et continue soit mise en place.

Mme Annick WAGNER explique qu'il y a eu une accélération des travaux pendant l'été pour être en mesure d'assurer la rentrée scolaire notamment dans les établissements se trouvant dans le périmètre de pollution.

M. Thierry DELANOË informe que le Préfet a mis en place une cellule extraordinaire de crise, à laquelle le directeur de l'ARS et le Recteur de Paris sont associés, pour répondre à cet évènement imprévu et extraordinaire. Des réponses ont ainsi été adressées aux personnels et aux parents d'élèves.

Les représentants de la FSU souhaitent savoir si des prélèvements ont été effectués dans les communes limitrophes de Paris.

Mme Annick WAGNER rappelle que l'administration de l'éducation nationale s'est conformée aux préconisations de sécurité sanitaire et de sécurité civile de l'ARS et de la préfecture.

Mme Anne-Marie CASANOUE reconnaît que le public n'est pas préparé à l'information, ce qui la rend anxiogène. Elle explique que la gestion est compliquée et que des mesures peuvent encore évoluer mais le processus est rassurant car cela signifie que le problème est pris en compte.

S'agissant de la plombémie, **Mme Anne-Marie CASANOUE** considère qu'il faut suivre les recommandations de l'ARS pour construire une attitude éveillée et responsable sans céder à la panique.

La séance est levée à 19h05.

La présidente
Annick WAGNER

par empêchement,

D. Kestelionis

Le secrétaire
Hervé MOREAU

Hervé Moreau

Annexes

1A – Déclaration liminaire de la FSU

1B – Déclaration liminaire de FO

2 – Déclaration de FO

Déclaration liminaire FSU - CHSCT MEN
Jeudi 5 septembre 2019



F.S.U.

**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Une fois n'est pas coutume, notre CHSCT ministériel est réuni la semaine de la rentrée.

Nous pouvons donc, en déclaration liminaire, vous alerter sur les conditions et les particularités de cette rentrée, et elles sont nombreuses.

Le ministre a annoncé comme prioritaire l'amélioration des conditions de travail. Celle-ci est attendue par tous•tes les agent•es. Mais cette déclaration d'intention, cette communication est largement démentie par les premiers constats de rentrée.

Dans le premier degré, les modifications de paradigme concernant le mouvement intra départemental des personnels ont engendré des situations de mal être au travail aussi bien pour les personnels concernés que pour les personnels administratifs qui ont dû faire face d'une part à un algorithme non finalisé à l'ouverture des opérations de mouvement et d'autre part au mécontentement de la profession. A nouveau le ministère a fait preuve d'amateurisme sur ce sujet alors que la plateforme était loin d'être opérationnelle ; la FSU avait alerté dès la présentation en groupe de travail ministériel sur les difficultés à venir. Dès le départ, différents bugs n'ont pas permis de tenir les délais afin de garantir une rentrée des plus sereines. A la lecture d'une enquête organisée par la FSU auprès des professeurs des écoles concernés, plusieurs problématiques sont évoquées : informations à l'attention des personnels jugées trop floues, délais de saisie des vœux trop rapides, insatisfaction de l'affectation par plus de la moitié des enseignant•es qui ont obtenu une affectation car muté•es sur vœux larges et donc non choisis. Alors que ce nouveau support aurait dû faciliter la tâche des services administratifs et permettre la nomination du plus grand nombre, nombreux•ses sont les enseignant•es qui étaient encore en attente de nomination à la veille de la rentrée. Cette situation démontre la nécessité de maintenir le dialogue social mais également les CAPD alors que déjà plusieurs DASEN ont fait le choix, dès cette rentrée, d'affecter les personnels en dehors de toute instance.

Dans le second degré, le collège est fortement touché par les suppressions de postes alors qu'il doit accueillir 35 700 élèves de plus. Cette augmentation n'est évidemment pas uniforme : elle va donc engendrer, là où elle se produit, un accroissement du nombre d'élèves par classe. De plus, les enseignant•es vont avoir en moyenne plus de classes en raison de l'imposition d'une seconde heure supplémentaire obligatoire.

Nous devons en particulier signaler la situation des professeur•es d'arts plastiques et d'éducation musicale et de chant choral qui ont dans certains cas jusqu'à 500 élèves (avec 20 heures de cours à assurer). Quel est le sens du métier dans ces conditions ? Comment peut-on imaginer que cela ne va pas affecter leur santé ?

Les suppressions de postes, accentuées par la réforme du lycée, touchent en premier lieu les contractuel•elles. Sur une académie de la région parisienne ce sont 500 CDD qui n'ont pas été reconduits. L'administration ne prend pas en compte les risques psychosociaux liés à cette précarité et ne remplit pas ses obligations réglementaires vis-à-vis de l'UNEDIC : les contractuel•les non reconduits ont beaucoup de mal à obtenir l'attestation employeur qui leur permet l'inscription à Pôle emploi et l'attribution éventuelle d'une allocation chômage. La FSU s'oppose à ces suppressions de postes et demande par ailleurs que le ministère respecte ses obligations réglementaires envers les contractuel•les non renouvelé•es.

La mise en place des PIAL s'accompagne d'une très grande tension pour les AESH qui contrairement aux annonces voient leurs conditions de travail dégradées par une rationalisation de la gestion des agents : mutualisation pour économiser des moyens, flous

dans les affectations, augmentation du nombre d'élèves à suivre. Les personnels, AESH et enseignant·es, ont été déstabilisé·es par des affectations mouvantes justifiée uniquement par une vision comptable qui fait comme si tous·tes les agent·es pouvaient être interchangeables systématiquement et en continu, au mépris de la réalité du travail.

Les AESH reste marqué·es par la précarité (6 années en CDD avant de pouvoir prétendre au CDI, avec de plus en plus d'entraves au décompte des années). Leur formation et l'adaptation à l'emploi restent minimales, et la rémunération indécente.

Au lycée, la réforme engendre aussi de nouvelles tensions. Dès l'an passé, sa préparation combinée avec parcoursup avait provoqué tensions et hausse de la charge de travail des personnels.

Les contraintes liées aux spécialités pèsent sur les emplois du temps et créent des situations aberrantes : on a décompté jusqu'à 40 enseignant·es pour un même groupe classe. Au demeurant, cette réforme entraîne une disparition du groupe classe ce qui remet fortement en cause le travail pédagogique et le suivi collectif des élèves.

Comme nous l'avons déjà dit dans cette instance, la course à l'évaluation dès la classe de première participe à la perte de sens du métier et va profondément désorganiser le fonctionnement des établissements. L'incapacité à proposer un rétro-planning des premières épreuves prouve l'impréparation et la déconnexion totale entre les décideurs et la réalité des métiers et de l'enseignement. Tout se passe comme s'il s'agissait d'une expérimentation grandeur nature mais les élèves comme les personnels ne sont pas des cobayes.

Pour les personnels administratifs, si les fusions d'académies ont été suspendues, les restructurations et la mise en place des services des régions académiques par redéploiement s'ajoutent aux manques de moyens récurrents.

Le panorama que nous venons de dresser va bien à l'opposé du discours ministériel. Il ne suffit pas de décréter l'amélioration des conditions de travail, la communication ne peut pas masquer la réalité vécue par les personnels.

A cela s'ajoute pour la Fonction publique l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique qui va provoquer de grands bouleversements annonciateurs d'importants reculs pour le respect des droits des agent·es.

La fusion des comités techniques avec les CHSCT ne devrait devenir effective qu'au renouvellement général des instances en 2022. Mais les CHSCT seront exclus d'une partie de leurs compétences dès le 1er janvier 2020 ce que dénonce la FSU. Les membres des CT devront traiter de l'aspect conditions de travail et santé au travail de toutes les restructurations sans avoir été formé·es sur ces questions, comme doivent l'être réglementairement les membres des CHSCT.

Concernant l'ordre du jour de cette réunion du CHSCT,

A la lecture des OSM, du rapport des ISST et du bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2018, on ne peut que constater l'ampleur de la tâche. Les personnels de l'Éducation nationale attendent des actes forts pour le respect de leur professionnalité et pour l'amélioration de leurs conditions d'exercice au quotidien ce que n'augurent pas les différentes réformes en cours tant dans l'Éducation nationale que dans la Fonction publique.

Suites à la mobilisation importante des personnels du Lycée G. Brassens, le ministère a décidé de réaliser deux documents d'information et de prévention du risque amiante. Nous rappelons que l'observatoire avait alerté depuis deux ans et la question de l'amiante n'est pas nouvelle. La FSU souhaite manifester son inquiétude au sujet de l'Observatoire et espère que la nomination d'un référent au bâti scolaire ne va pas entraîner sa suppression. La FSU demande que ce guide ne se perde pas dans les méandres de l'administration et qu'il sera accompagné d'une véritable traçabilité et d'un véritable suivi des personnels potentiellement exposés. Certaines académies se sont déjà emparées de la question mais un travail plus approfondi doit être mené et généralisé pour que les DTA soient effectivement réalisés, actualisés et mis à disposition des personnels et des usager·es.

Déclaration liminaire de la FNEC-FP-FO au CHSCT-M du Jeudi 5 septembre 2019

Madame la Présidente

Le gouvernement et le ministre de l'Éducation nationale font feu de tout bois dans une communication annonçant « l'acte 2 du quinquennat » qui changerait radicalement l'acte 1 : « écoute, modestie, horizontalité... » ! **MAIS**

La réalité des semaines qui viennent de s'écouler c'est la publication de la loi Blanquer sur « l'école de la confiance », c'est la publication de la loi Dussopt-Darmanin de transformation de la fonction publique, c'est la publication du rapport Delevoye pour un système universel de retraites par points.

La réalité c'est la grève qui s'est étendue dans les services d'urgence pour les salaires et les conditions de travail, c'est la mobilisation inédite des correcteurs du baccalauréat jusqu'à la mi-juillet, c'est le conflit des sapeurs-pompiers et dans les Finances publiques.

Après avoir brutalement réprimé tous les mouvements de résistance des salariés et des citoyens contre sa politique, le Président de la république et ses ministres affichent « un souci constant pour la concertation ». S'agit-il d'entendre enfin ce qui s'exprime et de négocier sérieusement avec les organisations syndicales ? Ou s'agit-il de contraindre les organisations syndicales à discuter la mise en œuvre de projets et de lois qu'elles combattent et que les salariés n'acceptent pas ?

Pour la FNEC FP-FO, les choses sont claires

- Concernant les retraites, nous ne voulons pas du régime universel par points ni de la baisse des pensions qui, a minima, réduirait de 25% le montant des pensions des fonctionnaires d'État que sont les personnels de l'Education nationale. Nous voulons conserver le code des pensions civiles et militaires.
- Concernant la loi de transformation de la fonction publique, nous n'accepterons pas le sabotage programmé des commissions administratives paritaires livrant les personnels à l'arbitraire pour la gestion de leur carrière (mouvement, promotions).
- Concernant les salaires, les maigres miettes issues du protocole PPCR annoncées très médiatiquement par le ministre ne font que renforcer la revendication de revalorisation et de rattrapage de la valeur du point d'indice bloquée depuis 10 ans. Et ce ne sont pas les dernières annonces de hausses dérisoires de notre ministre qui feront oublier la nette perte du pouvoir d'achat subit par tous les fonctionnaires depuis tant d'années.
- Concernant la loi Blanquer et la réforme du bac et du lycée, aucun groupe de travail ni comité de suivi ne pourra entamer la volonté des personnels de défendre l'école, de défendre leurs missions, de défendre leurs conditions de travail et leurs garanties statutaires.
- Concernant la volonté du gouvernement d'imposer l'apprentissage dans tous les lycées professionnels, aucun groupe de travail ni comité de suivi ne nous fera cautionner la loi Pénicaud qui fait peser les plus lourdes menaces sur la formation professionnelle initiale sous statut scolaire.

Venons-en aux orientations stratégiques ministérielles que vous nous soumettez aujourd'hui:

Comment penser que la santé et la sécurité au travail seront intégrées dans la gouvernance des académies quand vous vous apprêtez à supprimer les CHSCT dans le cadre de la loi DUSSOPT dite de « transformation de la Fonction Publique » dont l'une des premières conséquences sera la suppression des moyens dévolus aux représentants des personnels pour exercer leurs missions.

Comment penser que vous allez développer une médecine de prévention intégrée aux acteurs RH de proximité quand le gouvernement s'apprête à modifier de fond en comble le décret de 1982 en proposant lors d'un GT à la Fonction Publique :

- D'abandonner le terme médecin de prévention remplacé par médecin du travail (ce n'est pas que de la sémantique, il s'agit d'aligner public et privé)
- De rendre Obligatoire de présence d'un infirmier du travail dans chaque service
- D'aggraver la pluridisciplinarité : il s'agit de recourir le plus possible à des personnels qui n'ont pas la qualification de médecin du travail
- De ne plus rendre nécessaire l'agrément pour des associations, certes à but non lucratif, qui exerceraient les missions des services de prévention
- De supprimer l'article 12 qui permet de définir exactement le nombre de médecins nécessaires pour assurer le suivi des agents
- De responsabiliser le médecin du travail au-delà de ses missions puisqu'il fixe les objectifs du service
- De modifier l'article 22 : Ce serait la fin de l'obligation de la surveillance médicale des agents et de visite obligatoire qu'elle soit quinquennale ou annuelle.

Comment penser que vous souhaitez réellement mettre en place des actions de prévention en cas d'accidents de service ou de situations de travail dégradées quand l'article 53 du décret 82-453 modifié sur les enquêtes n'est quasiment pas mis en œuvre.

Soyez assurés que les personnels ne resteront pas l'arme aux pieds face à la casse du modèle social républicain construit en France depuis la libération. Les projets destructeurs de ce gouvernement ne resteront pas sans réponse. La FNEC FP FO prendra toute sa place dans l'accompagnement des personnels qui souhaiteraient se mobiliser. En ce sens elle continuera à porter en toute indépendance les revendications établies avec les personnels dans les instances des syndicats et dans les assemblées générales.

Comme premier acte de mobilisation, la Confédération Force Ouvrière prépare un rassemblement d'ampleur nationale le 21 septembre à Paris, pour engager la mobilisation et la grève s'il le faut pour le retrait du rapport Delevoye sur les retraites. La FNEC FP FO y prendra toute sa place.

Déclaration concernant l'amiante de la FNEC FP FO au CHSCT M du 5 septembre 2019

Madame la présidente,

Vous sollicitez aujourd'hui notre avis sur 2 documents concernant l'amiante. L'un est un document d'information à destination des personnels et l'autre à l'intention des chefs de service.

La FNEC FP FO se félicite de la réouverture de ce dossier laissé de côté ces dernières années alors que la situation est très grave dans de nombreux établissements.

Ainsi, pour ne prendre que des exemples récents, à Marseille, au collège Versailles nos représentants ont-ils été amenés à intervenir pour s'assurer que la réglementation en matière de repérage avant travaux avait bien été respectée. Ils n'ont à ce jour pas de réponse.

Ainsi la rentrée s'est-elle effectuée en présence des élèves et du personnel au collège Jules Ferry à Eaubonne (95) alors que des travaux de désamiantage sont en cours. Hier encore notre représentante au CHSCT a saisi les autorités académiques.

Nous rappelons que la présence d'amiante constitue un danger grave et imminent et que dès lors les agents sont fondés à exercer leur droit de retrait. Nous souhaitons que la réglementation sur ce sujet comme les autres soit appliquée et que lorsqu'un représentant du personnel signale un danger grave et imminent lié à l'amiante, l'enquête l'associant soit immédiatement initiée et les mesures immédiates prises. C'est loin d'être le cas partout.

Concernant les documents présentés, ce n'est pas tant d'informations (même si cela peut-être toujours intéressant) que d'action qu'on besoin les personnels.

Les fiches réflexes tant pour les écoles que pour les collèges et les lycées renvoient une série de responsabilités sur les directeurs d'école et les chefs d'établissement. Ceux-ci ne sauraient les endosser. Nous rappelons que l'article 2-1 du décret 82-453 modifié confie la responsabilité de la santé au travail au chef de service et le code du travail à l'employeur.

Dès lors nous demandons que les recteurs et DASEN procèdent au recensement exhaustif des locaux amiantés, que ce recensement soit présenté dans les CHSCT afin d'assurer le suivi précis.

Nous demandons que tous les projets de grands travaux et de rénovation soient présentés dans les CHSCT comme le prévoit l'article 57 du décret 82-453 modifié afin que les représentants du personnel puissent être informés et également poser les problèmes et revendications éventuels.

Nous nous félicitons que le guide à destination des chefs de service comporte la fiche individuelle d'exposition et une attestation de travail dans des locaux comportant de l'amiante. Il n'y a plus qu'à s'assurer que les consignes soient données pour qu'elles soient bien renseignées. Pour sa part la FNEC FP FO y veillera.

Nous en profitons pour dire que les enquêtes mises en œuvre jusqu'à présent qui reposaient sur l'auto déclaration des personnels pensant qu'ils auraient pu être exposés ont montré leurs limites. Il est donc important que la démarche émane de l'employeur.

De même pour ce qui est du suivi des travaux de rénovation ou de désamiantage, c'est bien à l'employeur, le chef de service, de s'assurer auprès de la collectivité concernée que les règles et normes sont bien respectées.

Nous demandons que les DTA soient annexés au DUER et que les mesures éventuelles soient prises par les chefs de service.

Enfin concernant le suivi des agents exposés, comment penser un seul instant que les médecins de

prévention du Ministère pourront assumer les missions confiées quand le rapport SST que vous présentez aujourd'hui dénombre 68 ETP pour le million d'agents.

Certes le chantier est important, mais pour la FNEC FP FO il est impensable qu'il ne soit pas réalisé.

Dès lors nous nourrissons les plus grandes inquiétudes après le vote de la loi dite de « transformation de la fonction publique » qui élimine ou presque les CHSCT et les représentants des personnels désignés.

Avec ou sans CHSCT, la FNEC FP FO continuera de porter le dossier et d'exiger de l'employeur qu'il garantisse à ses salariés une activité professionnelle dans des locaux sains.