

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE CENTRAL D'HYGIENE ET DE SECURITE MINISTERIEL  
COMPETENT POUR L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE DU 30 MARS 2011**

La réunion du comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) compétent pour l'enseignement scolaire se déroule sous la présidence de Mme Josette THEOPHILE, directrice générale des ressources humaines.

Participent à la réunion :

**Au titre des représentants de l'administration :**

- Mme Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale à la direction générale des ressources humaines,
- Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau de l'action sanitaire et sociale à la direction générale des ressources humaines, en remplacement de Mme Nadine NEULAT-BILLARD, chef du bureau de la santé, de l'action sociale et de la sécurité, à la direction générale des ressources humaines à la direction générale de l'enseignement scolaire, empêchée,
- Mme Michelle DUKE, chef du bureau de l'encadrement administratif à la direction de l'encadrement en remplacement de Mme Fabienne BROUILLONET, chef du service des personnels d'encadrement à la direction de l'encadrement,
- M. Marcel GOULIER, adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières à la direction générale des ressources humaines.

**Au titre des représentants du personnel**

**POUR LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)**

- M. Christophe HUGUEL, titulaire,

**POUR LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT)**

- M. Sylvain CLEMENT, titulaire,
- Mme Claudine CORNIL, suppléante,

**POUR LA FEDERATION SYNDICALE UNITAIRE (FSU)**

- Mme Annie DUFOUR, titulaire,
- Mme Elizabeth LABAYE, titulaire,
- M. Bernard BERGER, suppléant, remplaçant M. Lionel DELBART, titulaire
- M. Frédéric DAYMA, suppléant

**POUR FORCE OUVRIERE (FO)**

- M. Guy THONNAT, titulaire,
- M. Christian GIRONDIN, suppléant,

**POUR L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES (UNSA)**

- Mme Monique NICOLAS, titulaire,
- Mme Dominique THOBY, suppléante.

**Au titre de la médecine de prévention**

- Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin conseiller technique des services centraux à la direction générale des ressources humaines.

**Au titre de l'hygiène et de la sécurité :**

- M. Michel AUGRIS, conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité à la direction générale des ressources humaines.

### **Au titre des personnes qualifiées**

- M. Christian BIGAUT, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche,
- Mme Nadine VIERS de l'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement, en remplacement de M. Jean-Marie SCHLERET, président, empêché.

### **En outre, assistaient à la réunion**

- Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux,
- Mme Evelyne LLOPIS, assistante du médecin conseiller technique des services centraux,
- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, adjointe au chef du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3),
- Mme Sylvie SURMONT, chargée des questions hygiène, sécurité et médecine de prévention (enseignement scolaire) au bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3).

### **OUVERTURE DE LA SEANCE**

Mme Josette THEOPHILE accueille les participants à 14 heures 40. Le quorum de 9 membres ayant voix délibératives étant atteint, la séance est déclarée ouverte.

Les différents points de l'ordre du jour de cette séance du CCHS sont les suivants :

- 1 - Désignation du secrétaire adjoint du C.C.H.S.
- 2 - Approbation du procès-verbal de la séance du C.C.H.S. du 20 janvier 2011
- 3 - Présentation du bilan du recensement des agents ayant été exposés aux fibres d'amiante, nés avant 1952 ou avant 1955 pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré
- 4 - Information sur le recrutement de médecins de prévention par les académies à compter de l'année scolaire 2010-2011
- 5 - Information sur la mise en œuvre du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012
- 6 - Informations diverses
  - Décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat
  - Calendrier prévisionnel des travaux du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire
- 7 - Questions diverses
  - Bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles de l'année 2010 :  
Point d'information sur les données statistiques provisoires restituées par ANAGRAM, en vue de l'élaboration du bilan
  - Prévention des risques psychosociaux : Discussion autour d'une démarche de prévention de la souffrance au travail et de ses conséquences

<b>1 - Désignation du secrétaire adjoint de la séance du C.C.H.S.</b>
-----------------------------------------------------------------------

**M. Christophe HUGUEL (CFDT)** est désigné secrétaire adjoint de la séance par l'ensemble des représentants du personnel.

**2 - Approbation du procès-verbal de la séance  
du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire du 20 janvier 2011**

**M. Clément** demande trois modifications au procès verbal de la séance du 20 janvier 2011 (en italique dans les interventions suivantes) :

Page 9 du PV :

- M. Clément insiste pour obtenir une restitution, à un moment précis, des démarches mises en œuvre par les recteurs d'académie pour répondre aux objectifs annoncés par ce plan, notamment les propositions de recrutement offertes par les rectorats. *Le CCHS doit avoir connaissance de ces informations et en rendre compte de au niveau national.*

- M. Bernet indique que des informations plus précises sur les offres proposées et les démarches entreprises par les recteurs d'académie en vue du recrutement de médecins de prévention seront *transmises par messagerie électronique à la fin du mois de janvier 2011 aux représentants du personnel* ou, en tout état de cause, lors d'un prochain CCHS qui devrait se réunir avant le début des vacances scolaires de Printemps.

Page 12 du PV :

**M. Bernet** considère que les conséquences de l'usage croissant des systèmes d'information dans le travail *et du dispositif CLAIR* pourraient être abordées dans le cadre des travaux du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire sur la prévention des risques psychosociaux.

**Ces modifications sont adoptées et le procès-verbal de la réunion du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire du 20 janvier 2011 est approuvé à l'unanimité.**

\*\*\*\*\*

**M Thonnat** demande l'examen de deux questions diverses portant d'une part sur la recrudescence de cas de rougeole, d'autre part sur les entretiens professionnels. Il donne lecture au nom de son organisation syndicale d'une déclaration relative aux entretiens professionnels (voir en annexe 1).

**Mme Théophile** donne son accord pour l'inscription d'un point sur la rougeole en questions diverses. Le bilan sur les postes adaptés de courte durée ou de longue durée prévus par le décret du 27 avril 2007, y compris ceux du CNED sera présenté lors d'une prochaine séance du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire (voir également au point 5 du PV).

\*\*\*\*\*

**L'ensemble des représentants du personnel soumettent l'avis suivant au CCHS compétent pour l'enseignement scolaire**

*Le CCHS du 30 mars 2011 se prononce pour l'arrêt des entretiens individuels professionnels tels que définis par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de la fonction publique de l'Etat. Le CCHS alerte donc solennellement sur les risques de telles dispositions sur la santé des agents. De ce point de vue, d'autres dispositifs dont le dispositif CLAIR engendrent les mêmes risques.*

**Mme Théophile** précise que les entretiens professionnels individuels prévus par le décret précité ont pour objet l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Ils sont déjà mis en œuvre, à l'éducation nationale, pour les personnels appartenant à des corps administratifs. Des négociations sont en cours dans le cadre du pacte de carrière sur le mode d'évaluation des personnels enseignants.

Mme Théophile souligne que les entretiens professionnels individuels prévus par le décret précité sont à distinguer des entretiens de carrière offerts aux personnels enseignants à 2 ans et 20 ans post titularisation dans le cadre du pacte de carrière.

Les entretiens de carrière proposés <sup>ressentit</sup> aux personnels enseignants à 2 ans et 20 ans post titularisation dans le cadre du pacte de carrière visent d'une part, à instaurer un dialogue nécessaire afin de rompre l'isolement dans lequel certains d'entre eux peuvent dans l'exercice de leur métier, d'autre part, à permettre aux personnels enseignants de faire le point sur l'exercice de leur métier, et plus particulièrement pour l'entretien à 20 ans, sur leurs éventuels projets d'évolution professionnelle.

Mme Théophile fait remarquer que les personnels enseignants, qui ont rencontré les médecins de prévention à l'occasion de l'expérimentation du bilan de santé des agents âgés de 50 ans, ont été nombreux à évoquer les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur métier. Ce constat montre qu'il existe de réels besoins d'expression et d'écoute sur ces questions.

Mme Théophile annonce la généralisation du dispositif du bilan de santé des agents âgés de 50 ans pour la prochaine rentrée scolaire. Un nouvel appel d'offres sera lancé à cet effet.

**M. Thonnat** observe que le bilan de santé proposé aux personnels âgés de 50 ans ne concerne pour le moment que 370 agents, ce qui n'est guère significatif.

Il se dit favorable au maintien de l'évaluation des personnels enseignants telle qu'elle est actuellement réalisée lors d'une inspection et à l'attribution de la note chiffrée. Il fait le lien entre l'entretien professionnel et la mobilité. Il signale que des personnels enseignants reçoivent d'ores et déjà des circulaires, des courriers très déstabilisants qui ne peuvent que faire naître inquiétude et malaise. Il craint les conséquences des entretiens de carrière sur des collègues auxquels on dit par exemple, « *il est temps de vous remettre en cause, nous allons ensemble faire un point sur ce qui ne va pas dans votre carrière, envisager éventuellement ce qui s'offre à vous pour changer de voie professionnelle* ».

Il rappelle que les problèmes que rencontrent les salariés de France Telecom ont débuté à partir de la mise en œuvre de telles pratiques et ne souhaite pas voir l'éducation nationale s'engager dans cette voie.

Mme Théophile observe que si le fait de dialoguer avec l'encadrement représente un tel facteur de déstabilisation, le débat au sein du CCHS n'a pas lieu de se poursuivre et propose de lever la séance.

**Mme Labaye** souligne que l'ensemble des personnels ont le droit à une parole individuelle mais également à une parole collective, notamment entre pairs, à condition qu'on leur en offre le temps et les moyens.

Ne remettant pas en cause les principes de l'évaluation et de l'inspection, Mme Labaye ajoute que les entretiens professionnels tels qu'ils sont présentés dans certains établissements scolaires risquent de générer beaucoup de stress en raison de logiques managériales parfois mal vécues par les personnels.

**M. Clément** indique que les représentants du personnel font remonter aux CHS les réalités du terrain. Ils font part de l'existence de relations parfois conflictuelles entre les personnels enseignants et les chefs d'établissements ou les personnels d'inspection.

Il fait remarquer que si un entretien professionnel venait à être interrompu avec ironie, comme cela vient d'être suggéré pour les débats du CCHS, ou parce qu'un agent ne répond pas comme cela est attendu de la part son supérieur hiérarchique, il est certain que cette façon de procéder pourrait être à l'origine de risques psychosociaux. Cette attitude serait une illustration de ce qui ne doit pas se produire au sein d'un établissement scolaire.

Mme Théophile fait procéder au vote sur l'avis présenté par les représentants du personnel.

Les représentants de l'administration ne prennent pas part au vote.

**L'avis est adopté à l'unanimité des représentants du personnel.**

### 3 - Présentation du bilan du recensement des agents ayant été exposés aux fibres d'amiante, nés avant 1952 ou avant 1955 pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré

(Voir en annexe 2)

Ce bilan est présenté par M. le professeur Patrick Brochard, chef du service de médecine du travail et de pathologie professionnelle du centre hospitalier universitaire Pellegrin de Bordeaux, chargé de l'analyse des questionnaires d'autoévaluation (QAE) renseignés par les personnels de l'éducation nationale.

La méthodologie suivie pour le recensement et l'analyse des QAE est rappelée. L'évaluation des expositions a été réalisée par un hygiéniste industriel préalablement formé à la lecture des QAE qui a interprété les résultats par rapport au métier exercé. Un contrôle qualité, à raison d'un QAE sur 10 pendant toute la durée de l'étude, a été effectué par un hygiéniste confirmé.

Les cursus professionnels avant et après l'entrée à l'éducation nationale ainsi que les informations sur les tâches spécifiques exercées ont été pris en compte.

Le classement dans les niveaux d'exposition à l'amiante a été effectué selon deux approches :

- la conférence de consensus de 1999,
- l'indice cumulé d'exposition.

Les résultats concernent les deux premières phases du recensement :

→ 1<sup>ère</sup> phase du recensement : agents nés en 1949 et années antérieures ou en 1955 et années antérieures pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré, 29 académies sur 30 ont envoyé 6274 QAE. 98,8% de ces QAE ont été analysés.

→ 2<sup>ème</sup> phase, du recensement : agents nés en 1950 ou 1951, 23 académies sur 30 ont envoyé 2502 QAE. Environ 95 % des QAE ont été analysés.

**M. Clément** fait remarquer que certains agents n'ont peut-être pas participé à ce recensement en raison d'un manque d'information.

**Mme Cornil** ajoute que d'une manière générale, les personnels sont peu informés sur les questions de santé et de sécurité au travail. Les noms et les coordonnées des acteurs de la santé et de la sécurité au travail, par exemple ceux des membres des CHS, ne sont pas toujours affichés dans les établissements scolaires.

**M. Thonnat** déclare que le dispositif du recensement volontaire donc facultatif est une manière de dégager l'administration de ses obligations vis-à-vis de la santé au travail des personnels. Des directives doivent être données pour que les CHS soient informés de la présence des DTA dans les écoles et les EPLE. Il interroge sur la nécessité d'établir des fiches d'exposition lorsque les personnels travaillent dans des locaux où l'amiante est présente sous forme friable ou non friable dans des matériaux dégradés.

**Mme Labaye** pose les questions suivantes :

- Comment vont se poursuivre les opérations de recensement et comment seront analysés les QAE non traités, conservés actuellement par les académies ?
- Quel suivi médical peut être proposé aux agents en cas d'exposition passive ?

Elle fait observer que certains agents des tranches d'âge concernées par le recensement, qui ne faisaient pas partie de la catégorie de personnels destinataires des QAE, n'ont pas reçu le courrier d'information.

Elle redoute, qu'après la mobilisation importante de ces dernières années sur les risques liés à une exposition à l'amiante et sur la mise en œuvre du dispositif de recensement, la prévention de ce risque et la mise en œuvre du suivi médical ne soient négligées pour laisser la place à d'autres problématiques. Elle considère que les CHS doivent continuer à se préoccuper de ces questions.

**Mme Nicolas** lit une déclaration (voir en annexe 1) portant sur l'insuffisance de réalisation des dossiers techniques amiante (DTA), notamment dans les écoles, et sur l'absence d'éléments d'information concernant le suivi médical des agents.

**Mme Thoby** considère que la question de l'existence des dossiers techniques amiante (DTA) dans le 1<sup>er</sup> degré doit être évoquée dans les conseils départementaux de l'éducation nationale dans lesquels sont représentées les collectivités territoriales. Cela permettrait de sensibiliser davantage les acteurs sur le suivi des locaux.

**M. le professeur Brochard** précise que la notion d'exposition passive a été introduite en 1999 et reprise en 2008 par la conférence de consensus. La haute autorité santé (HAS) préconise de conserver cette information dans le dossier médical. Une exposition passive due à des matériaux très émissifs (ex : flocages, calorifugeages) ou très dégradés peut se retrouver classée en niveau intermédiaire et donc déclencher la mise en œuvre d'un bilan médical.

**Mme Deana-Côté** rappelle que des courriers de relance ont été adressés aux académies qui n'avaient pas envoyé les QAE, dans le délai imparti.

Elle suggère que les agents des tranches d'âge recensées qui n'auraient pas reçu l'information ou le QAE se fassent connaître des services académiques compétents, en principe les directions des ressources humaines.

**Mme Théophile** annonce que les opérations de recensement vont être reconduites pour de nouvelles tranches d'âge. Ainsi, les QAE renseignés lors des deux premières vagues qui sont parvenus tardivement dans les académies et n'ont donc pas pu être traités pourront également être analysés.

Mme Théophile considère que les questions touchant à l'amiante doivent être abordées régulièrement par les CHS. A l'occasion des travaux liés à la transformation des CHS en CHSCT, il sera opportun de faire, dans une circulaire de référence, le point sur les thèmes récurrents et transversaux devant être systématiquement portés à l'ordre du jour des réunions. Un plan type d'ordre du jour comportant des points fixes pourrait être élaboré à cet effet.

#### **4 - Information sur le recrutement de médecins de prévention par les académies à compter de l'année scolaire 2010-2011**

**Mme Deana-Côté** indique qu'une enquête a été lancée auprès des académies pour obtenir au 15 mars 2011, d'une part le nombre de médecins de prévention (MP) recrutés, d'autre part les modalités de leur recrutement.

*[Les chiffres et éléments d'information sur les modalités de recrutement énoncés ci-dessous datent du 31 mars 2011. Ils ont été communiqués quelques jours après la réunion du CCHS, par messagerie électronique aux représentants du personnel (voir en annexe 3).]*

39 postes de médecins de prévention ont été publiés sur les 40 prévus de la première vague. 102 candidats (en moyenne 3 candidats par poste) ont répondu aux annonces d'emploi de manière hétérogène selon les académies. 17 contrats à durée déterminée ont été signés dont 14 à temps plein ce qui laisse supposer une volonté de stabilité. La plupart des nouveaux médecins ayant été recrutés est déjà en poste.

Différents vecteurs ont été utilisés pour informer et communiquer sur les annonces d'emploi, notamment :

- les sites internet du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative (MENJVA) et des académies,
- le pôle emploi,
- la mission de facilitation d'accueil dans la fonction publique,
- les universités,
- la bourse interministérielle de l'emploi public, les bourses régionales, la bourse en santé publique
- l'ordre des médecins,
- les revues et sites spécialisées,
- les réseaux de médecins de prévention et de médecins conseillers techniques des recteurs d'académie.

Certaines académies ont publié des postes mais n'ont pas réussi à recruter, soit parce qu'aucun candidat ne se s'est présenté, soit parce que diverses difficultés ont conduit à des refus de la part des candidats ou n'ont pas permis à certaines académies de donner suite :

- l'impossibilité de proposer d'emblée des contrats à durée indéterminée (CDI) à temps complet,
- la qualification requise en médecine du travail qui écarte d'office certains candidats. Par défaut, certaines académies ont opté pour le recrutement de médecin ne possédant pas cette qualification. Ces médecins recevront une formation.
- des exigences de rémunération parfois supérieures à la grille CISME ou d'avantages matériels,

- l'éloignement géographique,
- certains candidats postulent pour des quotités de travail jugées insuffisantes (ex : 10% ou 20%).

**Mme Labaye** s'étonne de l'annonce du recrutement des 80 médecins de prévention sur deux vagues. Cela n'avait pas été indiqué lors du lancement de la campagne de recrutement.

**Mme Cornil** demande quelles académies n'ont pas recruté, quel est le nombre de recrutement par académie, combien de médecins recrutés ont la qualification en médecine du travail et si ces médecins sont déjà en poste.

**M. Thonnat** lit une déclaration portant notamment sur le refus de toute tentative d'externalisation de la médecine de prévention (*voir en annexe 1*). Il oppose l'obligation des visites médicales quinquennales réglementaires au bilan de santé des agents de 50 ans faisant appel à un prestataire extérieur à l'éducation nationale.

Il signale le problème posé par la différence entre la rémunération des médecins de prévention déjà en fonction et celle plus favorable, offerte aux médecins nouvellement recrutés.

**Mme Deana-Côté** indique que la plupart des nouveaux médecins ayant été recrutés est déjà en fonction. Des entretiens sont encore en cours. La campagne de recrutement, les publications se poursuivent avec l'élaboration d'un nouveau plan de communication.

Elle précise que certaines académies, n'ayant pas le choix, ont pris le parti de recruter des médecins n'ayant pas la qualification en médecine du travail plutôt que de ne pas recruter.

**Mme Théophile** ajoute que dans le cadre du décret n° 82-453 du 28 mai 1982<sup>1</sup>, il est probable que les modes de recrutement de médecins seront plus diversifiés.

**Mme Thoby** insiste sur la nécessité et l'obligation de former systématiquement les médecins recrutés afin de leur permettre d'acquérir une bonne connaissance des spécificités des métiers de l'éducation nationale.

Elle considère que le passage à un corps statutaire de médecins de prévention permettrait d'éviter des disparités dans les rémunérations.

**M. Huguel** demande si les médecins recevant une formation dispensée par l'éducation nationale ont, en contrepartie, une obligation de s'engager à exercer au sein de l'éducation nationale pour une certaine durée.

**Le Dr Garcin-Nalpas** précise que les médecins au cours de leur cursus universitaire avaient accès par la voie de l'internat à une formation qualifiante soit en médecine du travail sur quatre ans, soit en santé publique ou en spécialités cliniques.

**M. Clément** observe qu'une formation de courte durée dans un service de médecine du travail et de pathologie professionnelle ne peut être équivalente à une formation qualifiante d'une durée de quatre ans.

M. Clément rappelle qu'en 2006, le ratio était de 18 506 agents à surveiller pour un médecin de prévention. Il doute que les 39 emplois publiés et les recrutements déjà réalisés, voire les 80 annoncés, soient, à l'évidence, suffisants pour assurer le suivi médical des personnels alors que 350 médecins de prévention seraient nécessaires. La carence en médecine du travail a des conséquences sur les personnels qui pourraient en venir à considérer qu'il est normal que le travail puisse porter atteinte à leur santé physique ou mentale.

**Mme Théophile** évoque l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans la fonction publique en cours de signature qui ouvrira la possibilité de recrutements sous contrats plus stables et pérennes.

Elle précise que les médecins généralistes ne possédant pas la qualification en médecine du travail pourraient être formés dans des services de médecine du travail et de pathologie professionnelle. Il serait intéressant d'accueillir des médecins qualifiés en santé publique qui pourraient être formés plus rapidement à la médecine du travail.

---

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

Madame Théophile rappelle que dans un cadre contractuel, l'obligation d'engagement à exercer au sein de l'éducation nationale ne peut pas s'appliquer.

Un nouveau plan de communication où sera mis en exergue l'intérêt spécifique des métiers de l'éducation nationale est en cours de préparation. Il couvrira l'ensemble des métiers, y compris les médecins et les infirmières de l'éducation nationale.

#### **5 - Information sur la mise en œuvre du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012**

Mme Andriamahenina présente un bilan d'étape, au 31 décembre 2010, des actions du plan pluriannuel 2008-2012, enrichies à l'occasion de la convention signée, le 18 mai 2009, avec le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Afin d'améliorer sa politique en faveur des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative s'est engagé à augmenter leur taux d'emploi et le maintien dans l'emploi des personnels handicapés ou en cas d'inaptitude.

Cet engagement se traduit par de très nombreuses actions qui prennent en compte des aspects aussi variés que les recrutements, les reconversions et les reclassements, les aménagements, les formations, mais aussi la sensibilisation car il s'agit principalement d'agir sur les représentations du handicap et d'inverser les mécanismes de rejet et de peur de la différence. Un diagnostic des pratiques et une enquête visant à recueillir l'avis des personnes recrutés sont en cours afin d'apprécier, d'harmoniser et d'améliorer la mise en œuvre du dispositif dans les académies.

⇒ Voir en annexe 4 la brochure d'information intitulée « les personnels en situation de handicap et d'inaptitude » destinée aux représentants des personnels siégeant dans les instances consultatives.

Le recensement des personnels handicapés au sein de l'éducation nationale était réalisé par sondage anonyme avant 2010. Le taux d'emploi avoisinait alors 3,31 %. En 2010, un recensement plus exhaustif a dégagé un taux d'emploi de l'ordre de 1,14 %, réévalué à 1,21 % en tenant compte de l'appel aux secteurs protégés.

➤ Ont été recrutés par voie contractuelle :

- en 2008 : 443 recrutements sur 423 prévus,
- en 2009 : 508 recrutements sur 528 prévus,
- en 2010 : 444 recrutements sur 661 prévus. Cette baisse s'explique par l'élévation du niveau de recrutement des personnels enseignants qui est désormais le master. Or, les personnes handicapées à la recherche d'un emploi n'atteignent pas ce niveau d'étude. 16 % de personnes handicapées sur le marché de l'emploi ont un niveau de 2 années d'études post baccalauréat.

Un autre moyen pour augmenter le taux d'emploi est de recourir aux secteurs protégés. Les académies y sont fortement incitées. Des contrats ont été conclus à hauteur de 2 900 000 € en 2007, 3 800 000 € en 2008 et 4 400 000 € en 2009.

Le MENJVA a notamment conclu un marché permanent, renouvelé jusqu'en décembre 2011, de livraison de fournitures et de consommables pour cartouches d'encre avec l'association des paralysés de France. Une réflexion sur d'autres possibilités de marché dans le cadre des achats durables et responsables est en cours.

➤ Mme Andriamahenina évoque le dispositif prévu par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Elle souligne que ce dispositif prévoit une articulation entre adaptation du poste et élaboration d'un projet professionnel qui permet notamment aux agents de se positionner activement dans le cadre d'une reconversion.

Des progrès sont à réaliser dans le maintien dans l'emploi, la reconversion ou le reclassement.

En 2008, 2519 personnels et, en 2009, 2471 personnels ont été affectés sur un poste adapté. Cette légère baisse peut être mise en rapport avec l'attribution d'allègements de service dont les personnels peuvent bénéficier soit pour éviter qu'ils se trouvent placés en congés de longue maladie ou de longue durée, soit parce qu'ils sont affectés sur des postes adaptés.

Ont bénéficié d'un allègement de service :

- en 2008, 1427 personnels enseignants dont 595 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit un total de 8060 heures hebdomadaires,
- en 2009, 1397 personnels enseignants dont 621 BOE, soit un total de 6724 heures hebdomadaires.

Ont bénéficié d'une reconversion ou d'un reclassement :

- en 2008, 107 agents ont été affectés sur une autre fonction dans le même corps, 97 en 2009,

- en 2008, 69 agents ont été reclassés dans un autre corps et 64 en 2009.

Plusieurs facteurs rendent difficiles les reclassements : le délai de 3 mois prévu par les textes qui laisse peu de temps pour élaborer avec l'agent un nouveau projet professionnel, pour apprécier si la nouvelle affectation lui convient et pour lui offrir les formations nécessaires à sa reconversion.

➤ La convention FIPHFP prévoit que certaines dépenses sont financées en partie par le FIPHFP et en partie par le MENJVA :

- les dépenses liées aux allègements de service et aux actions concertées avec la MGEN sont entièrement supportées par l'administration

- les dépenses liées par exemple aux matériels spécifiques, aux travaux d'accessibilité dans le prolongement de l'aménagement du poste de travail, à la prise en charge des transports domicile travail ont, parfois dans la limite de certains plafonds, pris en charge par le FIPHFP ; la différence étant prise en charge par l'administration.

Les dépenses supportées par le MENJVA sont les suivantes :

	Année 2008	Année 2009
- Pour les agents handicapés	- 1 433 412 €	- 1 449 128 €
- Pour les agents lourdement handicapés	- 8 689 976 €	- 8 792 238 €
- Pour les agents reconnus inaptes par les comités médicaux ne bénéficiant pas de la RQTH	- 5 289 420 €	- 5 924 311 €

➤ En 2009, 222 personnels dont 216 enseignants ont bénéficié d'une assistance humaine (en 2008, 220 personnels dont 207 enseignants). Ces personnels sont notamment atteints pour 68 % d'un handicap visuel, 16 % d'un handicap moteur, 3 % d'un handicap auditif. Les agents chargés d'accompagner les personnes handicapées sont des assistants d'éducation (AED) dans les établissements du 1<sup>er</sup> degré et du 2<sup>nd</sup> degré de l'enseignement scolaire (188 agents) ou des agents contractuels ou des vacataires. La durée moyenne d'accompagnement hebdomadaire est de l'ordre de 22 heures.

➤ La mission des 38 correspondants handicap, essentiellement médecins de prévention ou assistants du service social, au sein des directions des ressources humaines a été redéfinie.

➤ 471 personnels enseignants en 2010 ont pu bénéficier d'une mutation prioritaire pour raison de santé (509 en 2008, 499 en 2009). Pour les personnels RQTH ou BOE, cette priorité est légale.

Cette disposition est plus difficile à mettre en œuvre pour les personnels non enseignants car l'appréciation doit se faire au cas par cas.

➤ Une enquête de la SOFRES auprès des personnels a montré que le dispositif était méconnu. Les actions d'information en direction des personnels, des organisations syndicales siégeant dans les commissions paritaires, des CHSA et CHSD, des chefs d'établissements sont renforcées.

➤ En 2010, diverses actions de formation spécifiques au handicap ont été conduites dans les académies.

➤ Mme Andriamahenina souligne que les crédits dévolus par le FIPHFP sont sous-consommés.

Le montant total des crédits est de 22 898 000 € sur 2 ans. Le suivi des dépenses montre que 46,7 % du premier acompte de 11 millions d'euros ont été dépensés. Or, le deuxième versement ne peut intervenir que si 70 % du premier versement est dépensé.

Afin d'optimiser la mise en œuvre des dispositifs en faveur des personnes handicapées, des responsabilités plus importantes seront données au directeur des ressources humaines des académies qui devront élaborer des plans pluriannuels. Les académies pourront passer directement des conventions avec le FIPHFP.

**Mme Thoby** déclare que le maintien dans l'emploi est une question primordiale. Ce qui a trait aux affectations sur poste adapté de courte durée ou de longue durée n'est pas assez transparent dans les bilans académiques, tout comme les possibilités d'affectations sur poste adaptés au centre national d'enseignement à distance (CNED).

Mme Thoby rappelle que les représentants des organisations syndicales sont dessaisis de ces questions dans les commissions administratives paritaires. La responsabilisation accrue qui sera accordée aux acteurs académiques devra, afin de lever l'opacité et les craintes des personnels, conduire à une amélioration du dialogue social sur ces questions.

Mme Thoby souhaite également connaître le nombre de recrutement par la voie du concours.

**Mme Labaye** évoque l'insuffisance de postes aménagés ou adaptés disponibles dans les académies qui restreint de manière drastique l'accès à ce type de poste aux nombreux collègues rencontrant des problèmes de santé ou qui sont handicapés.

**M. Girondin** appelle l'attention sur le taux d'emploi des personnes handicapées plus faible que prévu. Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs en faveur des personnes handicapées au niveau académique, il demande si des moyens supplémentaires leur seront alloués, notamment en termes de postes pour améliorer les recrutements. Il souhaite savoir si un dispositif sera néanmoins maintenu au niveau national.

**M. Huguel** demande quelle est la part du financement de l'éducation nationale au FIPHFP.

**M. Clément** observe que la chute du taux de personnes en situation de handicap au sein de l'éducation nationale peut s'expliquer par le faible nombre de demandes de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé. Demander cette reconnaissance est compliquée dans une situation où le fait d'exposer ses difficultés ne débouche pas toujours sur l'aide attendue.

**Mme Viers** demande quel est le nombre de personnes ne pouvant être affectées en raison de la non-accessibilité des bâtiments.

**Mme Andriamahenina** répond que le MENJVA ne contribue pas au financement du FIPHFP car le montant de sa cotisation est inférieur à la rémunération globale des personnels recrutés pour accompagner les élèves et étudiants handicapés.

Elle précise que les crédits émanant du FIPHFP ne peuvent être affectés à la rémunération de personnels handicapés recrutés. En revanche, ces crédits peuvent être utilisés pour la rémunération des agents assistant les personnes handicapées et pour couvrir les besoins d'équipements, de matériels.

Elle ajoute qu'il est fait en sorte que les personnes handicapées soient affectées dans des établissements disposant des accès, installations et équipements permettant leur accueil.

**Les représentants du personnel** demandent l'inscription à l'ordre du jour du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire d'un point sur l'affectation sur poste adapté de courte ou de longue durée, y compris au centre national d'enseignement à distance (CNED), prévue par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

**Mme Théophile** indique que des progrès peuvent être réalisés en terme de recrutement dans le 1<sup>er</sup> degré. Par ailleurs, les contrats aidés ne sont pas comptabilisés dans le taux d'emploi.

Un bilan global de la politique de l'éducation nationale en matière de handicap et de maintien dans l'emploi, intégrant la mise en œuvre des dispositions du décret du 27 avril 2007, sera présenté au CCHS compétent pour l'enseignement scolaire.

*Mme Théophile devant quitter la réunion à 17 heures est remplacée par Mme Deana-Côté.*

## 6 - Informations diverses

### ➤ Réduction de la durée du mandat des représentants du personnel au CCHS ministériel compétent pour l'enseignement scolaire (voir en annexe 5)

Le mandat des représentants du personnel au CCHS ministériel compétent pour l'enseignement scolaire, actuellement nommés pour 3 ans, devait prendre fin en juin 2013. En application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et notamment l'article 34, le décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat prévoit une réduction de ce mandat afin de permettre la convergence des élections des organismes consultatifs.

Une élection générale est prévue le 20 octobre 2011. Le mandat des représentants du personnel au CCHS ministériel compétent pour l'enseignement scolaire prendra donc fin, le 15 novembre 2011.

### ➤ Calendrier prévisionnel des travaux du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire

Un calendrier prévisionnel des réunions des groupes de travail ou plénières du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire est remis aux membres du CCHS.

- Un groupe de travail portant sur la mise en place des documents annuels (rapport d'évolution des risques de l'année 2010 et programme annuel de prévention 2011-2012) est prévu le 10 mai 2011

- La prochaine réunion du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire aura lieu le 16 juin 2011.

Il est annoncé une journée d'action-formation portant sur la transformation des CHS en CHSCT dont les modalités (périmètre, durée...) seront précisées après la publication des textes. L'objectif est de réfléchir à un plan d'actions pour la mise en place des CHSCT dans les académies.

## 7 - Questions diverses

**M. Clément** fait remarquer que l'ensemble des représentants du personnel a demandé dans les délais prévus l'inscription de deux points à l'ordre du jour de la réunion du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire et non en questions diverses. Ces points concernent l'étude des maladies professionnelles au ministère de l'éducation nationale ainsi que le bilan précis des suicides d'agents pour l'année 2010 et, si possible, pour les années antérieures. La demande porte sur les suicides ayant donné lieu à une reconnaissance d'accident du travail, mais aussi ceux qui ne l'ont pas été soit qu'elle ait été refusée, soit qu'elle n'ait pas été demandée.

### ➤ Point d'information sur les données statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) de l'année 2010 restituées via ANAGRAM, en vue de l'élaboration du bilan.

**Mme Deana-Côté** indique que les résultats issus des données restituées via ANAGRAM sont actuellement provisoires et partiels. Ils sont présentés à titre indicatif pour recueillir l'avis des représentants du personnel sur les indicateurs et les items à retenir et à approfondir en vue de leur analyse. Le bilan des ATMP de l'année 2010 stabilisé sera présenté au prochain CCHS compétent pour l'enseignement scolaire.

**M. Huguel** demande à connaître le nombre d'ATMP déclarés, reconnus et également refusés car il peut exister des écarts importants selon les académies dans le taux de reconnaissance.

**Mme Labaye** souligne le faible taux de reconnaissance des maladies professionnelles (MP).

Par ailleurs, elle suggère de revoir certaines nomenclatures, comme par exemple la nature des accidents du travail (AT) pour tenir compte des risques inhérents aux métiers de l'éducation nationale. Elle cite par exemple le port de charges lourdes pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré qui sont amenés à porter et soulever très fréquemment les jeunes enfants.

**Mme Viers** observe qu'il serait intéressant d'avoir une vision du nombre d'ATMP selon le métier ou la discipline exercée.

**Mme Cornil** soulève le problème de la sous-déclaration des MP.

**Mme Thoby** ajoute que l'administration doit renforcer l'information des agents sur le rôle du médecin de prévention et sur les procédures de déclaration et de reconnaissance des MP.

**M. Clément** observe qu'il convient de travailler davantage sur la prévention des causes des ATMP.

**Mme Surmont** indique que certains rapports statistiques sont encore en phase de test et qu'il est possible de les faire évoluer.

Elle rappelle que les gestionnaires utilisent l'outil ANAGRAM depuis peu de temps, ce qui peut expliquer la présence de données imprécises ou incomplètes. Elle précise qu'une fiche technique sera élaborée pour aider les gestionnaires à renseigner les champs utiles à la production de données statistiques exhaustives. Les nomenclatures pourront également être affinées pour répondre aux attentes et permettre une analyse des risques professionnels pertinente.

**Mme Deana-Côté** rappelle que les médecins de prévention assurent la surveillance médicale particulière annuelle prévue par les dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et reçoivent dans les meilleurs délais possibles les agents lorsqu'ils en font la demande ainsi que les personnes qui souffrent d'une pathologie reconnue par leur médecin traitant comme ayant un lien avec leur activité professionnelle.

#### ➔ **Prévention des risques psychosociaux : discussion autour d'une démarche de prévention de la souffrance au travail et de ses conséquences.**

**Mme Deana-Côté** indique que la source du chiffre de 39 suicides pour 100 000 au sein de l'éducation nationale, qui circule actuellement, émanerait d'une étude épidémiologique de l'INSERM. Or, cette étude n'a pas pu être trouvée ni ce chiffre vérifié. Actuellement, des cas sont connus mais ne sont pas recensés systématiquement. Des études épidémiologiques produisent des estimations sur la population globale à partir de différentes méthodes statistiques précises.

Il sera demandé aux recteurs d'académie de signaler sans délai les cas de suicides touchant les personnels relevant de leur compétence lorsqu'ils en ont connaissance. Toutefois, ces informations ne permettront pas d'avoir une vision exhaustive de la réalité car les proches ne souhaitent pas toujours déclarer les causes du décès lorsqu'il survient hors du lieu de travail. Il est par ailleurs très complexe de faire la part entre les raisons personnelles ou professionnelles conduisant au suicide.

**M. Clément** fait observer que la police et l'éducation nationale ont depuis longtemps des structures chargées de prendre en charge les agents qui souffrent de pathologies pouvant conduire à des actes suicidaires. Il s'étonne qu'aucune procédure n'existe dans les services académiques pour enquêter lorsqu'un suicide est porté à leur connaissance. Il considère que l'administration devrait diligenter des enquêtes lorsqu'un personnel se suicide même hors de son lieu de travail.

Par ailleurs, il rappelle que la réponse communément adoptée devant un cas de suicide est de dire que la personne concernée avait des problèmes personnels. Il trouve inadmissible de réduire les raisons conduisant à des actes suicidaires à des difficultés d'ordre personnel sans qu'il soit procédé à une recherche sur les causes de ces actes afin de mesurer s'il peut exister un lien avec le travail. Il insiste sur la nécessité de mettre systématiquement en œuvre les enquêtes du CHS en cas d'alerte sur des situations de travail dégradées présentant des risques.

Il ajoute que la décision de supprimer 16 000 postes dans l'éducation nationale aura obligatoirement une incidence en matière de risques psychosociaux et que le métier d'enseignant n'est plus respecté.

**Mme Cornil** précise que des études sérieuses étayées par des apports scientifiques existent sur la question des suicides.

**Le Dr Garcin-Nalpas** reconnaît qu'il existe chez les personnels enseignants un mal être comme cela existe dans l'ensemble de la société. Tous les acteurs de la santé et de la sécurité au travail sont préoccupés de ces questions et travaillent activement pour mettre en œuvre des actions de prévention des risques psychosociaux.

**Mme Thoby** déplore que dans les CHSA et CHSD, même si le thème des risques psychosociaux est abordé, le travail de fond sur la prévention de ces risques n'est pas encore à l'ordre du jour.

Elle considère que dans les formations des acteurs DRH, un focus doit être porté sur l'organisation du travail qui a un impact certain sur la santé des personnels.

Elle alerte sur le fait que des personnels enseignants ou non enseignants signalent de plus en plus fréquemment que des limites sont atteintes dans l'organisation de leur travail. Les personnels doivent avoir le droit de dire qu'ils ne peuvent plus assurer leur travail sans qu'il leur soit reproché de ne pas être à la hauteur des exigences de leur métier. Cette situation est extrêmement préoccupante et tout doit être mis en œuvre pour la faire cesser.

**M. Huguel** fait remarquer que des indicateurs comme les congés maladie et les demandes d'aménagement de poste peuvent être des signaux alertant de la dégradation des conditions de travail.

**Mme Deana-Côté** souligne que le MENJVA ne méconnaît pas le mal être des personnels. De nombreux dispositifs existent déjà dans les académies pour prendre en compte les difficultés professionnelles des agents. Dans le cadre du groupe de travail du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire sur les risques psychosociaux, des projets de guide d'information destinés aux personnels et aux services académiques précisant les conditions d'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait sont en cours d'élaboration et déjà bien avancés. Ils seront transmis dans les meilleurs délais aux représentants du personnel.

### ➤ Point sur la rougeole

**M. Thonnat** appelle l'attention sur la recrudescence de cas de rougeole dans certaines académies. Certains personnels risquent d'être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle. Or, cette maladie peut se révéler très grave pour des personnes fragilisées ou des femmes enceintes, par exemple.

Il donne en exemple la situation dans l'académie de Clermont-Ferrand. Il évoque un courrier cosigné par le directeur de l'agence régionale de santé (ARS) et le recteur d'académie adressé aux parents d'élèves sur l'épidémie de rougeole.

Il précise que le recteur d'académie, saisi sur ce point par son organisation syndicale, a conseillé aux personnels de consulter leur médecin traitant en précisant que la vaccination était le seul moyen efficace de protection.

**Mme Viers** précise que l'infirmière conseillère technique de la direction générale de l'enseignement scolaire suit le dossier concernant les cas de rougeole chez les élèves dans les académies.

**Le Dr Garcin-Nalpas** explique que la rougeole peut provoquer chez les adultes de graves complications, d'où l'importance des campagnes de vaccination des enfants, bien qu'un rattrapage de la vaccination doive être pratiqué chez les adultes non ou insuffisamment vaccinés.

L'intérêt de la vaccination est d'apporter une protection de la collectivité (un taux de 70 % de personnes vaccinées permet d'obtenir la non circulation du virus sauvage dans la population).

Lorsque des cas groupés surviennent, la cellule de veille sanitaire ARS mène une enquête et des mesures de prévention sont prises notamment l'éviction des personnes à risques, comme les femmes enceintes par exemple.

**M. Thonnat** fait remarquer que les personnels à risque et non vaccinés pouvant être exposés à cette maladie seraient donc en droit de faire valoir leur droit de retrait. Il demande que des directives soient données aux recteurs d'académie pour protéger les personnels à risque non vaccinés et n'ayant jamais contracté la rougeole.

**Le Dr Garcin-Nalpas** indique que des éléments d'information seront demandés sur la situation dans l'académie de Clermont-Ferrand.

**Mme Théophile** observe que la question revêt deux aspects :

- l'obligation de déclaration de cas groupés de maladie contagieuse aux ARS. Dans ce cas, ce sont les cellules de veille sanitaire qui mènent les enquêtes et donnent les instructions et prescriptions.
- la mise en œuvre d'une campagne de vaccination qui n'est pas liée aux cas groupés. Dans ce cas, le médecin traitant est le mieux à même de juger au cas par cas de l'opportunité de pratiquer la vaccination.

\* \* \* \* \*

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, Mme Deana-Côté remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire et lève la séance à 18 heures 15.

**La présidente de séance**

**Josette THEOPHILE**

**La secrétaire de séance**

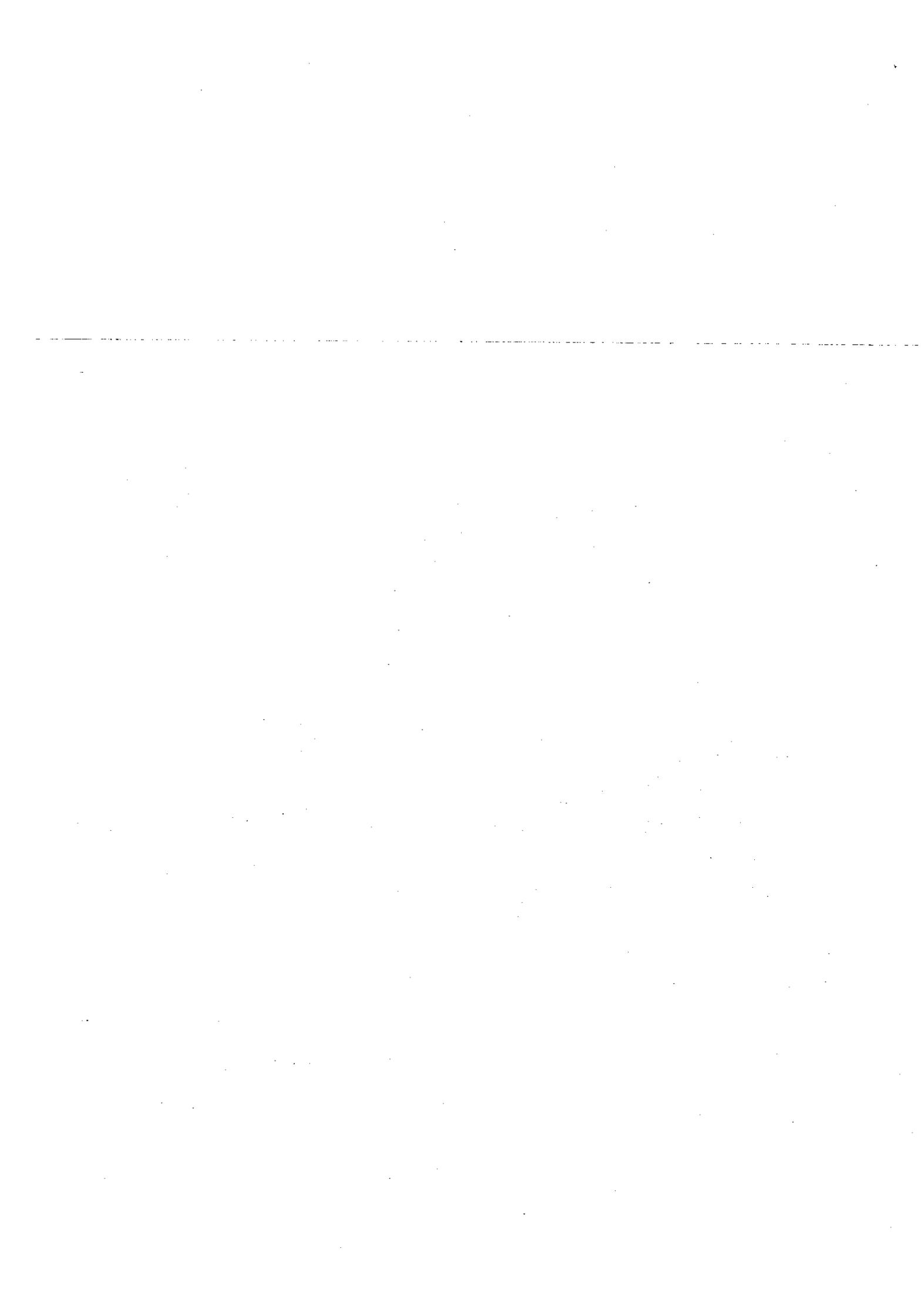
**Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ**

**Le secrétaire adjoint de séance**

**Christophe HUGUEL**

# **ANNEXE 1**

- **Déclaration de FO relative aux entretiens professionnels**
- **Déclaration de l'UNSA relative à l'amiante**
- **Déclaration de FO relative à la médecine de prévention**



# Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle

*Entretien Professionnel :  
La FNEC FP FO tire la sonnette d'alarme !*

Madame la directrice,  
Mesdames et Messieurs les membres du CCHS

Les nouvelles pratiques d'évaluations professionnelles, la suppression programmée de la notation chiffrée, la conduite d'entretiens d'évaluation liés à la performance pour les personnels administratifs, la mise en œuvre des entretiens professionnels à 2 ans et 20 ans de carrière introduisent dans la Fonction Publique et singulièrement au Ministère de l'Education Nationale des techniques de gestion des ressources humaines du secteur privé.

Le nouvel « entretien professionnel » annuel sera généralisé pour les fonctionnaires d'Etat début 2012, avec une évaluation écrite et non plus chiffrée, selon le décret du 28 juillet 2010.

La manière dont sont conduits ces entretiens, les objectifs qui les motivent établis dans les lettres des chefs de service confirment les craintes de FORCE OUVRIERE : il s'agit de remettre en cause durablement les éléments statutaires en termes de rémunération, de mutation.

Il s'agit d'un dispositif visant à pousser vers la porte des milliers d'agents par des techniques éprouvées dans d'autres entreprises comme France-telecom avec les résultats que l'on sait : autoévaluation/autocritique, déstabilisation, culpabilisation, ...

Ceci est bien entendu à mettre en lien avec les milliers de suppressions de postes décidés par le gouvernement.

Madame la directrice,

Ce dispositif est très nocif et d'ores et déjà très mal vécu par les personnels. Nul doute qu'il aura des incidences sur la santé des agents. C'est pourquoi, nous tirons la sonnette d'alarme avant qu'il ne soit trop tard.

Au moment où la direction de France/télécom reconnaît tout juste les erreurs commises nous souhaitons que le Ministère de l'Education Nationale ne s'engage pas sur le même chemin.

Nous demandons donc, au nom du respect des personnes, au nom de la lutte contre les risques psycho-sociaux l'abandon de ces dispositifs.



## CCHS du 30 mars 2011

### Intervention point 3

Nous vous remercions de cette présentation pour l'examen de ce bilan.  
Plusieurs remarques cependant :

Dans le document sur le « rapport d'évolution de la prévention des risques professionnels », dont l'amiante nous pouvons lire : *en 2009, dans l'ensemble des académies, les CHSA et CHSD ont été informés sur les différentes étapes du recensement des personnels susceptibles d'avoir été ou d'être exposés aux poussières d'amiante... la connaissance du nombre d'établissements ou de services en possession du DTA (Dossier Technique Amiante) reste parcellaire.* Qu'est-il envisagé pour que cela change ? L'exigence première, à minima, que nous formulons toujours et encore, est que notre ministère fasse appliquer les textes :

Nous savons que tous les CHSA ou CHSD ne sont pas informés. Cela est d'ailleurs inscrit dans les conclusions.

Dans les éléments quantitatifs que vous nous avez fournis, on note qu'il manque des informations de 12 académies.

Alors qu'il appartient à l'État employeur de prendre soin de tous ses agents et d'organiser la prévention de manière rigoureuse et, sur le sujet de la prévention des risques, de manière systématique, on ne peut pas se satisfaire de remontées parcellaires.

Derrière les chiffres, les dossiers, des vies sont en jeu :

Il manque aussi des éléments concernant le suivi médical des agents contrôlés, suivi médical annoncé lors du lancement du plan amiante (BO 45 du 8 décembre 2005) : le nombre d'agents concernés, touchés, atteints gravement et le suivi des cas recensés : nombre de cas de maladies professionnelles reconnues, cas d'indemnisation, les pourcentages d'invalidité....

Un exemple tristement éloquent :

Une collègue en retraite, a occupé un poste dans l'Orne 17 ans en préfabriqué vétuste

Elle a vu successivement des ouvriers encagoulés, en combinaison et donc interroge les services de l'IA. Réponse il n'y a pas de problème.

Aujourd'hui suite à un cancer du rein, identifié comme lié à « l'amiantose », des lésions pleurales, décalcification, perspective d'insuffisance respiratoire...

Elle a déposé un dossier de reconnaissance de maladie professionnelle en novembre 2010. En février 2011, toujours pas de réponse...

Le dossier de demande d'indemnisation auprès du FIVA (Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante), déposé par le pneumologue a été jugé recevable.

Cette collègue n'a pas été contactée comme les textes le prévoient via le questionnaire supposé être adressé aux collègues susceptibles d'avoir été exposés. Qui plus est, depuis l'apparition de son cancer, notre collègue est isolée dans cette situation dramatique.

Pour l'UNSA il n'est pas admissible que nos collègues du 1<sup>er</sup> degré soient les « laissés pour compte » du dispositif de prévention.

Nous demandons au ministère d'intervenir auprès des administrations locales pour que cette dérive soit corrigée.

Ce sujet devrait faire l'objet selon nous d'un point spécifique dans chaque CDEN.

***Déclaration de la FNEC FP FO au CCHS du 30 mars 2011***

**La FNEC FP FO refusera toute tentative d'externalisation de la  
médecine de prévention.**

La FNEC FP FO est inquiète des nouvelles dispositions contenues dans le pacte de carrière et notamment la visite médicale à 50 ans.

En premier lieu la FNEC FP FO s'étonne qu'un prestataire extérieur au Ministère ait présenté le bilan d'étape, cette tâche étant dévolue à priori à l'employeur, seul responsable de la santé des agents.

En second lieu, ce bilan d'étape présenté lors du dernier CCHS confirme nos craintes : sur l'expérimentation dans 6 départements : seuls 669 volontaires sur 6 départements pour seulement 370 visites effectives, soit 30% des 50 ans.

La FNECFP FO rappelle donc que cette visite ne saurait se substituer au dispositif statutaire de la médecine de prévention et du suivi médical des 900 000 agents tout au long de leur carrière.

La FNEC FP FO n'acceptera pas l'externalisation de la médecine de prévention.

A une visite médicale à 50 ans, dont le principal acteur est un prestataire extérieur, la FNEC FP FO oppose donc désormais la visite médicale obligatoire au moins tous les 5 ans et annuelle pour les personnels à risque prévues par le décret 82-453 modifié.

La FNEC FP FO vous demande de procéder sans plus attendre au recrutement des 300 médecins de prévention nécessaires et vous demande d'honorer les engagements pris pour l'année 2010 (80 médecins de prévention tout de suite).

Cela passe par le fait que la revalorisation de l'ensemble des médecins de prévention quel que soit leur statut (vacataires, contractuels ou médecins scolaires) soit effective et ne soit pas un simple effet d'annonce.

## **ANNEXE 2**

**Bilan du recensement des agents ayant été exposés aux fibres d'amiante, nés avant 1952 ou avant 1955 pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré**



## Recensement des expositions à l'amiante Ministère de l'Education Nationale

Présentation des résultats  
Partie scolaire

Paris, 30 Mars 2011

## Sommaire

- Rappel méthodologique
- Résultats définitifs 1<sup>ère</sup> phase (années de naissance 1949 et antérieures)
- Résultats préliminaires 2<sup>nd</sup>e phase (années 1950 et 1951)

## Rappel méthodologique (1)

- Evaluation réalisée à partir des auto-questionnaires
- 3 informations considérées :
  - Cours prof avant entrée à l'Ed Nat
  - Cours prof après entrée à l'Ed Nat
  - Réponses aux questions complémentaires tâches spécifiques
- Evaluation des expositions réalisée par un hygiéniste préalablement formé
- Contrôle 1/10 par un hygiéniste sénior

The image shows two side-by-side screenshots of questionnaires. The left one is titled 'ANNEE 1' and 'Enseignement Scolaire'. It asks for the date of completion of the questionnaire and provides a grid for recording the number of courses completed before and after entering the National Education system. Below this, it asks for the date of completion of the questionnaire and provides a grid for recording the number of courses completed before and after entering the National Education system. The right one is titled 'ANNEE 2' and 'Enseignement Supérieur'. It asks for the date of completion of the questionnaire and provides a grid for recording the number of courses completed before and after entering the National Education system. Below this, it asks for the date of completion of the questionnaire and provides a grid for recording the number of courses completed before and after entering the National Education system.

## ► L'amiante, vous connaissez ?

Voici des exemples de matériaux, de produits qui peuvent contenir de l'amiante



Tresses, cordes



Joint



Plaques de faux-plafond



Dalles de sol



Touiture



Garnitures de frein



Calorifugeage de tuyaux



Gants de protection



Flocage de plafond

### Au cours de votre carrière professionnelle :

- Avez-vous usiné ou remplacé des garnitures de freins, d'embrayage ? (sur des voitures, camions, trains, avions, presses, ascenseurs ...)

INRS

Régulièrement

Occasionnellement

Jamais

### Au cours de votre carrière professionnelle :

- Avez-vous usiné ou remplacé des garnitures de freins, d'embrayage ? (sur des voitures, camions, trains, avions, presses, ascenseurs ...)
- Avez-vous découpé, mené ou percé du fibrociment ? (pour des toitures, bardages, canalisation, gaines techniques ...)
- Avez-vous usiné ou remplacé des joints, des garnitures d'étanchéité ? (sur de la tuyauterie, des canalisation, chaudières, moteurs ...)
- Avez-vous réalisé des travaux d'isolation ou de calorifugeage ? (faux plafonds, portes coupe-feu, fours, chaudières, véhicules ...)
- Avez-vous projeté ou retiré du flocage ? (sur des plafonds, structures métalliques, gaines techniques ...)
- Avez-vous entretenu ou réparé des matériels « chauds » ? (tel que des fours, chaudières, incinérateurs, moteurs, turbines ...)
- Avez-vous porté ou utilisé des protections contre la chaleur ? (comme des vêtements, gants, tabliers, coques, matelas ...)
- Pensez-vous avoir été exposé à des poussières d'amiante ? Précisez (dans quels emplois ? dans quelles circonstances ?) en remplissant les pages suivantes du questionnaire.
- Avez-vous travaillé dans des bâtiments\* préfabriqués et/ou à structure métallique, ou des bâtiments\* contenant des flocages, calorifugeages, faux plafonds ou matériaux contenant de l'amiante ? Précisez (établissement d'enseignement ou service) et quelle(s) année(s) :

Régulièrement

Occasionnellement

Jamais

\* Vous pouvez demander à consulter le dossier technique amiante des établissements ou service où vous avez exercé.

### Votre parcours professionnel

#### AVANT votre entrée à l'Education Nationale

Indiquez tous les emplois que vous avez exercés au cours de votre carrière professionnelle. Commencez par votre premier emploi (le plus ancien) et poursuivez dans l'ordre jusqu'au dernier (le plus récent). Soyez très précis en suivant l'exemple. N'oubliez pas les périodes d'apprentissage, le service militaire ...

Exemple	Dates de début et de fin	Nom, lieu et activité de l'entreprise	Profession et tâches exercées	Exposition à des matériaux soupçonnés contenant de l'amiante
	De 09/1970 à 12/1976	Entreprise de rénovation de Bâtiment 36000 Châteauneuf	Electricien du Bâtiment	Éléments d'isolation des boîtiers électriques, matériaux d'isolation des murs et plafonds (flocage) ...
	De 01/1970 à 08/1973	Laboratoire recherche privé 18000 Bourges	Doctorant chimie	Tresses, gants, chauffe-ballon ...
1	de			
	à			
2	de			
	à			

### Votre parcours professionnel

#### DEPUIS

#### vosre entrée à l'Education Nationale

Indiquez tous les emplois que vous avez exercés au cours de votre carrière professionnelle. Commencez par votre premier emploi (le plus ancien) et poursuivez dans l'ordre jusqu'au dernier (le plus récent).

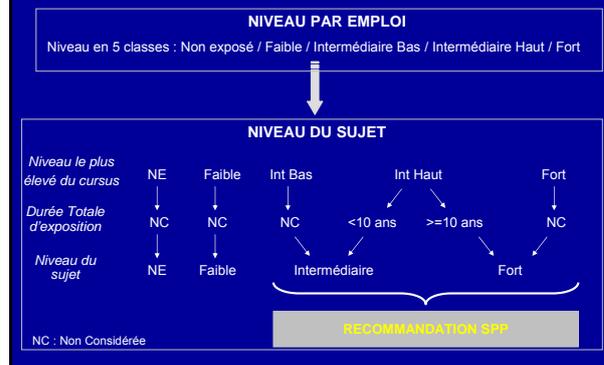
Exemple	Dates de début et de fin	Nom de l'établissement et nom et lieu de la compagnie ou du laboratoire fréquenté	Activités et tâches exercées ou disciplines exercées	Exposition à des matériaux soupçonnés contenant de l'amiante
	de 12/1976 à 08/1984	Lycée Montesquieu 33000 Bordeaux	Technicien laboratoire chimie ou Enseignant Génie chimique	Tresses, gants, chauffe-ballon, Tresses, gants, chauffe-ballon, ...
1	de			
	à			
2	de			
	à			



## Rappel méthodologique (3)

- Classement des agents et attribution d'un suivi médical, 2 approches :
  - conférence de consensus : 4 niveaux → NE, f, I, F
  - Indice cumulé d'exposition
- Prise en compte de la notion de latence : 30 ans pour les intermédiaires, 20 pour les forts

## Approche Conférence de consensus



## Approche IEC

- Pour chaque emploi, calcul de l'indice d'exposition :  $\text{proba} * \text{fréq} * \text{int} * \text{durée} * \text{niveau}$
- IEC final =  $\Sigma$  des IEC de chaque emploi
- IEC calculé s'exprime en équivalent de fibres/ml.années
- Classement en 4 groupes : 0, ]0;1[ , [1;10[ , [10;∞[

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (1)

- Envois reçus de 29 rectorats sur 30
- 6274 questionnaires dont 6198 analysés (98,8%)
- 60,6% de femmes
- Moyenne d'âge : 58,9 ans
- Dernier statut : prof de l'enseignement général (40,3%) puis Instituteur (19,4%) et ATOSS (22,4%)

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (2)

Niveau maximum d'exposition				Niveau conférence consensus		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	21 (0,3%)	1 (0,0%)	22 (0,4%)	Fort	136	2,2%
Intermédiaire Haut	134 (2,2%)	31 (0,5%)	153 (2,5%)	Intermédiaire	420	6,8%
Intermédiaire Bas	190 (3,1%)	293 (4,7%)	381 (6,1%)	<b>Sous Total</b>	<b>556</b>	<b>9,0%</b>
Faible	297 (4,8%)	3809 (61,5%)	3709 (59,8%)	Faible	3709	59,8%
Non exposé	929 (15,0%)	1893 (30,5%)	1815 (29,3%)	Non exposé	1815	29,3%
Non renseigné	4627 (74,7%)	171 (2,8%)	118 (1,88%)	Non renseigné	118	1,9%

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (3)

Niveau conférence consensus			Homme		Femme	
Niveau	Nb	% Total	Nb	% Total	Nb	% Total
Fort	136	2,2%	133	5,5%	3	0,1%
Intermédiaire	420	6,8%	311	12,8%	109	2,9%
<b>Sous Total</b>	<b>556</b>	<b>9,0%</b>	<b>444</b>	<b>18,3%</b>	<b>112</b>	<b>3,0%</b>
Faible	3709	59,8%	1363	56,1%	2342	62,3%
Non exposé	1815	29,3%	580	23,9%	1233	32,8%
Non renseigné	118	1,9%	41	1,7%	72	1,9%
<b>Total</b>	<b>6198</b>	<b>100,0%</b>	<b>2428</b>	<b>100,0%</b>	<b>3759</b>	<b>100,0%</b>

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (4)

Indice d'exposition cumulée (IEC) (en eq.fibres.ml/années)				
Conférence de consensus	Indice d'exposition cumulée	Avant EN	Pendant EN	Synthèse sur la carrière
Non exposé		927	1830	1752
Faible	Non exposé	453 (62,1%)	61 (1,7%)	-
	]0 - 1[	271 (37,1%)	2802 (77,8%)	2850 (79,0%)
	]1 - 10[	6 (0,8%)	740 (20,5%)	759 (21,0%)
	]10-+]	-	-	-
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>730 (100,0%)</b>	<b>3603 (100,0%)</b>	<b>3609 (100,0%)</b>
Intermédiaire ou Fort	Non exposé	34 (8,6%)	47 (8,7%)	-
	]0 - 1[	36 (9,1%)	116 (21,6%)	10 (1,8%)
	]1 - 10[	136 (34,2%)	146 (27,1%)	170 (30,7%)
	]10-+]	191 (48,1%)	229 (42,6%)	374 (67,5%)
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>397 (100,0%)</b>	<b>538 (100,0%)</b>	<b>554 (100,0%)</b>
Non renseigné/Non concerné		4631	335	283

IEC moyen (EC) 61,2 (256,9) 5,66 (124,0) 14,9 (162,8)  
Médiane (Min-Max) 1,47 (0,01-2640) 0,62 (0,01-7722) 0,66 (0,01-7722)

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (5)

Niveau maximum d'exposition	Durée d'exposition (ans) au sens de la conférence de consensus					Total
	0	]0 - 10[	]10 - 20[	]20 - 30[	]30 - +]	
Non exposé	1752	-	-	-	-	1752
Faible	3609	-	-	-	-	3609
Inter. bas	-	152	87	61	79	379
Inter. haut	-	39	43	24	47	153
Fort	-	5	4	5	8	22
<b>Total</b>	<b>5361</b>	<b>196</b>	<b>134</b>	<b>90</b>	<b>134</b>	<b>5915</b>

Couleur : Non exposé Intermédiaire Fort

Exposition retenue conf de consensus : 418 Intermédiaires, 136 Forts

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (6)

Conférence de consensus	Latence			Total
	]0 - 19[	]20 - 29[	]30 - +[	
Non exposé	-	-	-	1752
Faible	-	-	-	3609
Intermédiaire	28	46	344	418
Fort	-	1	135	136
Total	28	46	479	5915

Couleur : Non éligible    éligible en attente    éligible d'emblée

Nombre d'éligibles au suivi : 480 d'emblée, 74 en attente  
 Parmi les 480 d'emblée : 77,5% avec emploi avant Ed Nat

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (7)

Exposition	Niveau d'exposition					Total
	Non exposé	Faible	Inter. bas	Inter. haut	Fort	
Passive exclusive	-	7145	70	-	-	7215
Passive et indirecte	-	8	9	-	-	17
Passive et directe	-	705	170	23	2	900
Indirecte	-	22	16	-	-	38
Directe	-	1910	642	229	21	2802
Manquant	18136	91	-	-	-	18227
Total	18136	9881	907	252	23	29199

## Résultats Scolaire 1<sup>ère</sup> phase (8)

- Principales Disciplines Ed Nat exposantes :
  - Enseignement de la mécanique agricole, productive et TTT thermique, plomberie sanitaire installations thermiques, fonderie
  - Techniciens de labo
  - Ouvrier professionnels et maîtres ouvriers
- Principales métiers exposants avant Ed Nat :
  - BTP (plombiers, chauffagistes, maçons, électriciens, peintres...)
  - monteurs installateurs, mécaniciens de machines.
- Principales activités exposantes avant Ed Nat :
  - Métallurgie et travail des métaux
  - Construction
  - Réparation automobile

## Résultats Scolaire 2<sup>ème</sup> phase (1)

- Envois reçus de 23 rectorats sur 30 (vs 29)
- 2502 questionnaires reçus; reste 134 (5,3%) à expertiser (vs 6274)
- 55,7% de femmes (vs 60,6%)
- Moyenne d'âge : 58,6 ans (vs 58,9 ans)
- Dernier statut : prof de l'enseignement général 53,3 % (vs 40,3%) puis Instituteur 3,8% (vs 19,4%) et ATOSS 20,5% (vs 22,4%)

## Résultats Scolaire 2ème phase (2)

Niveau maximum d'exposition				Niveau conférence consensus		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	5 (0,2%) 0,3%	0 (0,0%) 0,0%	22 (0,4%) 0,4%	Fort	26	1,1% 2,2%
Intermédiaire Haut	61 (2,6%) 2,2%	6 (0,3%) 0,5%	153 (2,5%) 2,5%	Intermédiaire	264	11,2% 6,8%
Intermédiaire Bas	108 (4,6%) 3,1%	155 (6,6%) 4,7%	381 (6,1%) 6,1%	<b>Sous Total</b>	<b>299</b>	<b>12,3%</b> <b>9,4%</b>
Faible	155 (6,6%) 4,8%	1556 (66,2%) 61,5%	3709 (59,8%) 59,8%	Faible	1477	62,9% 59,8%
Non exposé	406 (17,3%) 15,0%	601 (25,6%) 30,5%	1915 (29,3%) 29,3%	Non exposé	566	24,1% 29,3%
Non renseigné	1614 (68,7%) 74,7%	31 (1,3%) 2,8%	118 (1,8%) 1,8%	Non renseigné	16	0,7% 1,9%

## Résultats Scolaire 2ème phase (3)

Niveau conférence consensus			Homme		Femme	
Niveau	Nb	% Total	Nb	% Total	Nb	% Total
Fort	26	1,1% 2,2%	25	2,4% 5,5%	1	0,1% 0,1%
Intermédiaire	264	11,2% 6,8%	194	18,7% 12,8%	70	5,3% 2,9%
<b>Sous Total</b>	<b>290</b>	<b>12,3%</b> <b>9,4%</b>	<b>219</b>	<b>21,1%</b> <b>16,1%</b>	<b>71</b>	<b>5,4%</b> <b>3,0%</b>
Faible	1477	62,9% 59,8%	597	57,6% 56,1%	876	66,9% 62,3%
Non exposé	566	24,1% 29,3%	209	20,2% 23,9%	357	27,3% 32,8%
Non renseigné	16	0,7% 1,9%	11	1,1% 1,7%	5	0,4% 1,9%
<b>Total</b>	<b>2349</b>	<b>100,0%</b>	<b>1036</b>	<b>100,0%</b>	<b>1309</b>	<b>100,0%</b>

4 données manquantes



# Recensement des expositions à l'amiante : 1<sup>ère</sup> phase (années de naissance 1949 et antérieures)

## *Etablissements scolaires*

### I Evaluation des expositions à l'amiante

L'évaluation des expositions a été faite à partir des auto-questionnaires recueillis auprès des agents de l'Education Nationale (voir Guide des évaluations des expositions en pièce jointe).

Trois informations sont à considérer :

- Les emplois occupés avant l'entrée à l'Education Nationale
- Les emplois occupés à l'Education Nationale
- Les questions complémentaires sur l'utilisation d'amiante.

L'évaluation des expositions a été réalisée par expertise individuelle par des hygiénistes industriels formés préalablement. Un contrôle qualité a été effectué par un hygiéniste sénior (recodage aléatoire de dossiers au 1/10).

Les bases de la décision de l'expert sont :

- d'une part, les réponses apportées par le sujet dans le questionnaire, aux questions générales amiante (page 2 du questionnaire) et aux questions spécifiques par emploi (4<sup>ème</sup> colonne du tableau du questionnaire).
- d'autre part, la connaissance de l'expert sur les emplois, listes des secteurs d'activité et de métiers classés en fort, et connaissance générale de l'expert (une aide en ligne est possible).

De manière synthétique, l'évaluation des expositions a tenu compte de :

#### i. La classe d'exposition

Les expositions à l'amiante peuvent être classées en 3 catégories :

- Les Expositions Directes : la personne déclare manipuler des Matériaux Contenant de l'Amiante (MCA), ou l'expert considère que la manipulation de MCA est quasi obligatoire dans l'emploi.

*Ex : calorifugeur*

- Les Expositions Indirectes : la personne ne déclare pas manipuler des MCA mais l'expert considère qu'il peut avoir été exposé du fait de la co-activité (travail à proximité de personnes manipulant des MCA). La notion de co-activité implique une association logique de plusieurs postes de travail éventuellement différents au même endroit.

*Ex : un peintre sur un chantier en présence d'autres corps de métiers du BTP manipulant des MCA.*

La notion de co-activité comme précédemment expliquée exclut les associations fortuites comme dans l'exemple suivant :

*Ex : présence d'un électricien manipulant des MCA à proximité d'une secrétaire.*

Cette dernière situation doit être considérée comme passive.

- Les Expositions Passives : la personne est exposée aux fibres d'amiante uniquement du fait de la présence de MCA dans les locaux (plafonds, murs,...), sans les manipuler et sans notion de co-activité. La notion d'exposition passive ne peut être évoquée que si le sujet l'a indiquée dans le questionnaire.

*Ex : la secrétaire dans un bureau en présence de faux-plafonds en amiante.*

#### ii. Le niveau moyen de l'exposition

Le niveau de l'exposition **par emploi** a été classé en cinq catégories, en s'inspirant des cotations de la conférence de consensus :

- Nulle,
- Faible ou Passive
- Intermédiaire « bas »
- Intermédiaire « haut »
- Fort

Des algorithmes différents ont été créés pour les emplois avant et pendant l'Education Nationale. Schématiquement, la détermination du niveau moyen d'un emploi repose sur l'examen successif des emplois exercés, sur la nature de chaque exposition puis sur l'estimation du niveau global correspondant.

**Un niveau global d'exposition** a ensuite été défini par **le niveau maximum** enregistré sur l'ensemble des emplois avant et pendant l'Education Nationale et sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

#### iii. Durée d'exposition

Celle-ci a été recueillie pour chaque emploi par les dates de début et de fin d'emploi. Une durée totale d'exposition a été calculée correspondant à la somme des durées des emplois d'exposition intermédiaire bas au minimum.

#### iv. Exposition cumulée : l'indice d'exposition cumulée (IEC)

Les données de probabilité, de fréquence, d'intensité, de niveau (coefficient de pondération) et de durée d'exposition ont été prises en compte dans un indice global.

On entend par fréquence, la proportion du temps de travail pendant laquelle l'exposition existe. L'intensité correspond à la concentration moyenne de fibres sur une journée de travail pendant laquelle se produit l'exposition. Cette valeur est différente de la valeur de moyenne d'exposition pondérée sur 8 heures car elle ne tient pas compte des journées de travail où il n'y a pas d'exposition. La probabilité indique la proportion d'individus exposés dans l'emploi pendant une année au cours d'une période historique déterminée

Pour chaque emploi, a été calculé le produit de ces cinq notions. L'IEC a ensuite été obtenu en sommant tous les produits de chaque emploi avant et pendant l'Education Nationale. Des pondérations ont été utilisées pour transformer les valeurs qualitatives (faible, intermédiaire bas, haut et fort) du niveau d'exposition en valeurs quantitatives en affectant un niveau d'exposition a priori en fibres/ml, respectivement 0.01, 0.1, 1 et 10. L'IEC ainsi calculé s'exprime en « équivalent de fibres/ml.années ».

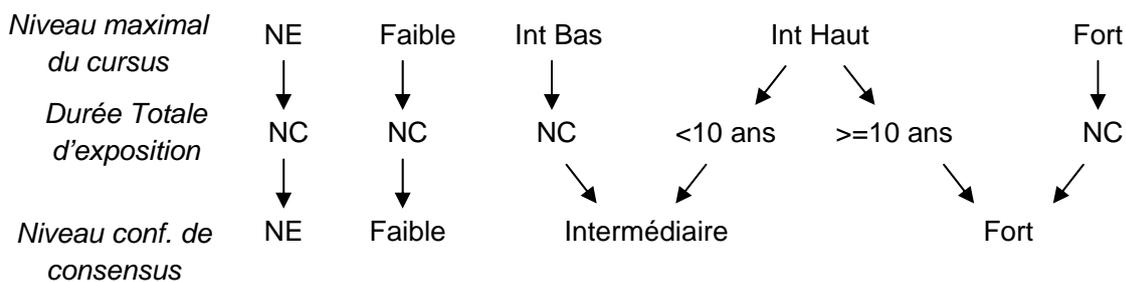
L'IEC final a été obtenu en faisant la somme des IEC avant et pendant l'EN.

Bien que les durées de travail (au minimum en temps de présence) soient différentes entre les emplois exercés avant et à l'Education Nationale, aucune pondération n'a été appliquée. Il en résulte que les indices cumulés calculés pour les emplois à l'Education Nationale sont surestimés par rapport à ceux des emplois privés.

Afin de réaliser le classement des expositions et par conséquent le suivi des personnels, deux logiques différentes ont été retenues pour servir de supports aux différents scénarii de surveillance des personnels de l'Education Nationale :

i. L'approche « conférence de consensus »

L'objectif dans ce cas est d'obtenir une classification des sujets en trois groupes qui correspondent strictement à ceux de la conférence de consensus : exposition nulle ou faible (passive), exposition « intermédiaire », exposition « forte ». Les groupes de niveau Non exposé, faible et fort se déduisent directement de la classification du niveau global du sujet sur l'ensemble de ses emplois. Les expositions intermédiaires peuvent aboutir à une classification du niveau personnel en Intermédiaire ou en fort selon le niveau maximal retenu et la durée d'exposition totale. Le schéma ci-dessous présente l'algorithme utilisé pour établir le niveau personnel d'exposition selon la conférence de consensus.



NC : Non Considérée

ii. L'approche « indice cumulée d'exposition »

L'indice cumulé d'exposition permet de disposer d'une valeur intégrant à la fois le niveau et la durée d'exposition. Des valeurs seuils ont été proposées pour les groupes de suivi, permettant là encore de distinguer quatre groupes :

- IEC = 0 : pas d'exposition
- IEC > 0 et < 1 eq fibres.ml/années
- IEC ≥ 1 et < 10 eq fibres.ml/années
- IEC ≥ 10 eq fibres.ml/années

Il faut noter qu'il a été calculé un IEC pour les sujets ayant une exposition passive isolée.

La notion de latence, définie comme étant la durée entre l'année de la première exposition à l'amiante et l'année de l'enquête, a aussi été utilisée. Celle-ci est en effet nécessaire pour identifier, le cas échéant, les sujets pouvant bénéficier dès à présent d'une tomographie thoracique

selon les recommandations de la conférence de consensus. Pour les autres sujets exposés, la mise en route d'un éventuel bilan sera différée du temps nécessaire pour que la latence corresponde aux recommandations. Conformément à la conférence de consensus, seules les latences de 20 ans (pour les sujets avec exposition « fort ») et 30 ans (pour les autres) ont été retenues.

## II Résultats

### 1. Population enquêtée

Dans le cadre de cette première phase du recensement, 29 rectorats sur les 30 existants ont adressé au centre pilote de Bordeaux des questionnaires complétés par des agents de leur académie. Ces 29 envois représentent 6274 questionnaires. Parmi ces 6274 questionnaires, 6198 (98,8%) ont pu être expertisés, les autres correspondant principalement à des questionnaires complétés par des agents dont la date de naissance est supérieure à 1959 (date de naissance limite d'inclusion).

Les résultats suivants ne prennent pas en compte les 353 questionnaires datant de 2006 et provenant des rectorats de Rennes (n=167) et de Nancy-Metz (n=186), renseignés à l'occasion de la réalisation de l'étude de faisabilité, mais qui n'avait pas été expertisés à ce moment. Ce travail d'expertise s'est cependant déroulé pendant la 1<sup>ère</sup> phase du recensement national.

Le tableau 1 décrit les principales caractéristiques des 6198 sujets ayant répondu à l'auto-questionnaire et répondant au critère d'inclusion. La population est composée de 39% d'hommes et 61% de femmes âgés en moyenne de 58,9 ans.

Les détails de ce tableau par rectorat figurent en annexe 1.

Tableau 1 : Descriptif de la population enquêtée

		Synthèse (N=6198)
Sexe		N(%)
	Homme	2428 (39,2%)
	Femme	3759 (60,6%)
	Manquant	11 (0,2%)
Age	Moyenne (EC)	58,9 (2,4)
	Médiane	59
	< 55 ans	422 (3,8%)
	[55 – 60[ans	2916 (47,0%)
	[60 – 65[ans	2735 (44,1%)
	>= 65 ans	58 (0,9%)
	Manquant	67 (1,1%)
Dernier statut occupé	Ens. 1 <sup>er</sup> degré	1203 (19,4%)
	Ens. général ou non spécifié	2500 (40,3%)
	Ens. professionnel	536 (8,6%)
	ATOSS	1391 (22,4%)
	BIATOSS	28 (0,5%)
	ITA	-
	Ens. Chercheur / Chargés Recherche / Directeur Recherche	11 (0,2%)
	Non renseigné ou non codable	529 (8,5%)

L'annexe 2 présente la répartition des agents en fonction de leur année de naissance et du niveau d'exposition conférence de consensus.

## 2. Exposition à l'amiante

### 2.1. Niveau maximum d'exposition et niveau d'exposition de la conférence de consensus

Globalement, 1815 sujets (29,3%) n'ont pas été exposés à l'amiante au cours de leur carrière professionnelle (tableau 2). La majorité des expositions des sujets s'est déroulée essentiellement lors des emplois occupés après l'entrée à l'Education Nationale puisqu'ils sont 4134 à avoir été exposés pendant la période Education Nationale contre 642 durant leur activité professionnelle antérieure à l'Education Nationale.

Parmi les exposés, la proportion des expositions fortes, intermédiaires hautes et intermédiaires basses est plus importante pour les emplois exercés avant l'entrée à l'Education Nationale. Ainsi, les expositions fortes impliquent 3% des sujets exposés avant l'entrée à l'Education Nationale contre 0% après l'entrée à l'Education Nationale; cette répartition est respectivement de 21% vs 1% pour les expositions intermédiaires hautes et de 30% vs 7% pour les expositions intermédiaires basses. En revanche, la proportion des sujets ayant subi une exposition maximale faible est beaucoup plus importante pendant la période Education Nationale, représentant 92% des sujets exposés contre 46% pour la période antérieure à l'entrée à l'Education Nationale.

En appliquant les critères de la conférence de consensus, nous observons une augmentation du nombre de sujets fortement exposés. Ainsi 22 sujets (0,4%) ont connu une exposition maximale de niveau fort ; l'application des règles de la conférence de consensus en retient 136.

L'annexe 3 détaille le tableau 2 par rectorat.

Tableau 2 : Niveau maximum d'exposition et niveau d'exposition de la conférence de consensus

<b>Niveau maximum d'exposition</b>			<b>Niveau conférence consensus</b>			
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	21 (0,3%)	1 (0,0%)	22 (0,4%)	Fort	136	2,2%
Intermédiaire Haut	134 (2,2%)	31 (0,5%)	153 (2,5%)	Intermédiaire	420	6,8%
Intermédiaire Bas	190 (3,1%)	293 (4,7%)	381 (6,1%)	<b>Sous Total</b>	<b>556</b>	<b>9,0%</b>
Faible	297 (4,8%)	3809 (61,5%)	3709 (59,8%)	Faible	3709	59,8%
Non exposé	929 (15,0%)	1893 (30,5%)	1815 (29,3%)	Non exposé	1815	29,3%
Non renseigné	4627 (74,7%)	171 (2,8%)	118 (1,8%)	Non renseigné	118	1,9%

Tableau 3 : Niveau de la conférence de consensus par sexe<sup>a</sup>

<b>Niveau conférence consensus</b>			<b>Homme</b>		<b>Femme</b>	
Niveau	Nb	% Total	Nb	% Total	Nb	% Total
Fort	136	2,2%	133	5,5%	3	0,1%
Intermédiaire	420	6,8%	311	12,8%	109	2,9%
<b>Sous Total</b>	<b>556</b>	<b>9,0%</b>	<b>444</b>	<b>18,3%</b>	<b>112</b>	<b>3,0%</b>
Faible	3709	59,8%	1363	56,1%	2342	62,3%
Non exposé	1815	29,3%	580	23,9%	1233	32,8%
Non renseigné	118	1,9%	41	1,7%	72	1,9%
<b>Total</b>	<b>6198</b>	<b>100,0%</b>	<b>2428</b>	<b>100,0%</b>	<b>3759</b>	<b>100,0%</b>

<sup>a</sup> : 11 données manquantes

Le tableau 3 détaille les niveaux d'exposition conférence de consensus en fonction du sexe. En proportion, les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir subi des niveaux d'exposition élevés (intermédiaire ou fort) avec 18,3% des hommes contre 3% des femmes. A l'inverse, 62,3% des femmes ont subi une exposition faible contre 56,1% des hommes. La proportion de femmes non exposées est aussi plus importante en comparaison aux hommes (32,8% vs 23,9%).

Tableau 4 : Durée d'exposition, indice d'exposition cumulée (IEC) et latence

<b>Durée d'exposition (en années)</b>				
Conférence de consensus	Durée d'exposition	Avant EN	Pendant EN	Synthèse sur la carrière
Non exposé		927	1830	1752
Faible	Non exposé	453 (62,1%)	61 (1,7%)	-
	]0 – 10[	213 (29,2%)	948 (26,3%)	971 (26,9%)
	[10 -20[	49 (6,7%)	710 (19,7%)	713 (19,8%)
	[20 – 30[	15 (2,1%)	753 (20,9%)	755 (20,9%)
	[30 - +]	-	1131 (31,4%)	1170 (32,4%)
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>730 (100,0%)</b>	<b>3603 (100,0%)</b>	<b>3609 (100,0%)</b>
Intermédiaire ou Fort	Non exposé	34 (8,6%)	47 (8,7%)	-
	]0 – 10[	215 (54,2%)	70 (13,0%)	61 (11,0%)
	[10 -20[	112 (28,2%)	89 (16,5%)	88 (15,9%)
	[20 – 30[	32 (8,1%)	131 (24,3%)	114 (20,3%)
	[30 - +]	4 (1,0%)	201 (37,4%)	291 (52,5%)
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>397 (100,0%)</b>	<b>538 (100,0%)</b>	<b>554 (100,0%)</b>
Non renseigné/Non concerné		4631	335	283
Durée moyenne (EC)		8,0 (6,6)	20,8 (12,3)	21,4 (12,7)
Médiane		6	22	23

<b>Indice d'exposition cumulée (IEC) (en eq.fibres.ml/années)</b>				
Conférence de consensus	Indice d'exposition cumulée	Avant EN	Pendant EN	Synthèse sur la carrière
Non exposé		927	1830	1752
Faible	Non exposé	453 (62,1%)	61 (1,7%)	-
	]0 – 1[	271 (37,1%)	2802 (77,8%)	2850 (79,0%)
	[1 – 10[	6 (0,8%)	740 (20,5%)	759 (21,0%)
	[10-+]	-	-	-
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>730 (100,0%)</b>	<b>3603 (100,0%)</b>	<b>3609 (100,0%)</b>
Intermédiaire ou Fort	Non exposé	34 (8,6%)	47 (8,7%)	-
	]0 – 1[	36 (9,1%)	116 (21,6%)	10 (1,8%)
	[1 – 10[	136 (34,2%)	146 (27,1%)	170 (30,7%)
	[10-+]	191 (48,1%)	229 (42,6%)	374 (67,5%)
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>397 (100,0%)</b>	<b>538 (100,0%)</b>	<b>554 (100,0%)</b>
Non renseigné/Non concerné		4631	335	283
IEC moyen (EC)		61,2 (256,9)	5,66 (124,0)	14,9 (162,8)
Médiane (Min-Max)		1,47 (0,01-2640)	0,62 (0,01-7722)	0,66 (0,01-7722)

Ici la latence est calculée en tenant compte des expositions au minimum faible

<b>Latence</b>				
Conférence de consensus	Latence	Avant EN	Pendant EN	Synthèse sur la carrière
Non exposé		927	1830	1752
Faible	Non exposé	-	-	-
	]0 – 19[	9 (3,2%)	346 (9,8%)	309 (8,6%)
	[20 -29[	21 (7,6%)	577 (16,4%)	547 (15,3%)
	[30 – +[	245 (89,1%)	2596 (73,8%)	2729 (76,1%)
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>275 (100,0%)</b>	<b>3519 (100,0%)</b>	<b>3585 (100,0%)</b>
Intermédiaire ou Fort	Non exposé	-	-	-
	]0 – 19[	-	61 (12,4%)	17 (3,1%)
	[20 -29[	6 (1,7%)	92 (18,7%)	27 (4,9%)
	[30 – +[	357 (98,3%)	338 (68,8%)	510 (92,1%)
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>363 (100,0%)</b>	<b>491 (100,0%)</b>	<b>554 (100,0%)</b>
Non renseigné/Non concerné		4633	358	307

Comme nous le montre le tableau 4, la durée d'exposition moyenne sur la totalité de la carrière est de 21,4 années. Elle est de 20,8 ans pour la période Education Nationale et de 8 ans pour la période antérieure à l'entrée à l'Education Nationale. En outre, la proportion de personnes ayant une durée d'exposition supérieure à 30 ans est plus importante chez les agents exposés de manière élevée : 52,5% vs 32,4% pour les agents faiblement exposés. L'analyse par IEC montre que 1303 sujets (21,0%) ont une exposition globale dont le niveau est supérieur ou égal à 1 eq.fibres.ml/années et 2860 sujets (46,1%), un niveau inférieur à ce seuil. On peut également observer que la proportion d'agents ayant une latence supérieure à 30 ans est plus importante chez les exposés de manière élevée (intermédiaire ou fort) que chez les faiblement exposés (92,1% vs 76,1%).

Le tableau 5 décrit la distribution des sujets selon le niveau maximum et la durée d'exposition sur l'ensemble de leur carrière (durée d'exposition entière pour les niveaux maximum faible et durée cumulée des emplois classés en intermédiaire ou fort pour les niveaux maximum au moins intermédiaire bas). En ne tenant pas compte des données manquantes, 5361 sujets n'ont pas été exposés ou très faiblement. En revanche, 554 sujets ont été exposés au sens de la conférence de consensus (exposition intermédiaire ou forte).

Le tableau 6 décrit la distribution des sujets selon le niveau maximum d'exposition et la durée au sens de la conférence de consensus (correspondant à la durée cumulée des emplois exposants, c'est-à-dire classés en intermédiaire bas ou haut et fort). Ainsi, 418 sujets ont une exposition intermédiaire au sens de la conférence de consensus et 136 une exposition forte.

Tableau 5 : Distribution du niveau et de la durée d'exposition

Niveau maximum d'exposition	Durée d'exposition (en années)						Manquant N	Total N
	0 N	]0 – 10[ N	[10 -20[ N	[20 – 30[ N	[30 - +] N			
Non exposé	1752	-	-	-	-	63	1815	
Faible	-	971	713	755	1170	100	3709	
Inter. bas	-	152	87	61	79	2	381	
Inter. haut	-	39	43	24	47	-	153	
Fort	-	5	4	5	8	-	22	
Manquant	-	-	-	-	-	118	118	
Total	1752	1167	847	845	1304	283	6198	

Tableau 6 : Distribution du niveau au sens de la conférence de consensus et de la durée d'exposition<sup>a</sup>

Niveau maximum d'exposition	Durée d'exposition (ans) au sens de la conférence de consensus					Total
	0	]0 – 10[	[10 -20[	[20 – 30[	[30 - +]	
Non exposé	1752	-	-	-	-	1752
Faible	3609	-	-	-	-	3609
Inter. bas	-	152	87	61	79	379
Inter. haut	-	39	43	24	47	153
Fort	-	5	4	5	8	22
Total	5361	196	134	90	134	5915

Couleur :  Non exposé  Intermédiaire  Fort

<sup>a</sup> : 283 données manquantes

La latence dans le tableau 7 est calculée en prenant en compte les expositions au minimum intermédiaire. Sur les 554 sujets exposés dont la latence est connue, 480 pourraient bénéficier d'emblée d'un scanner si celui-ci était préconisé selon les critères de la conférence de consensus. Ce nombre résulte de la somme des sujets à exposition « intermédiaire » (et une latence de 30 ans ou plus) et « fort » (et une latence de 20 ans ou plus).

Tableau 7 : Distribution du niveau d'exposition au sens de la conférence de consensus et de la latence d'exposition<sup>a</sup>

Conférence de consensus	Latence			Total
	]0 – 19[	[20 -29[	[30 – +[	
Non exposé	-	-	-	1752
Faible	-	-	-	3609
Intermédiaire	28	46	344	418
Fort	-	1	135	136
Total	28	46	479	5915

Couleur :  Non éligible  Éligible en attente  Éligible d'emblée

<sup>a</sup> : 283 données manquantes

D'après le tableau 8, on retrouve le plus grand nombre d'agents éligibles d'emblée au suivi médical dans le groupe des enseignants d'une matière professionnelle.

Tableau 8 : Proportion de sujets éligibles à bénéficier d'un scanner selon le dernier métier renseigné<sup>a</sup>

	Éligible d'emblée	Éligible en attente	Non éligible	Total
Ens. 1 <sup>er</sup> degré	11 (0,9%)	8 (0,7%)	1184 (98,4%)	1203
Ens. général ou non spécifié	81 (3,2%)	21 (0,8%)	2394 (95,9%)	2496
Ens. professionnel	193 (36,0%)	14 (2,6%)	329 (61,4%)	536
ATOSS	163 (11,7%)	27 (1,9%)	1198 (86,3%)	1388
BIATOSS	2 (7,1%)	-	26 (92,9%)	28
ITA	-	-	-	-
Ens. Chercheur / Chargés Recherche / Directeur Recherche	2 (18,2%)	1 (9,1%)	8 (72,7%)	11
Global	452 (8,0%)	71 (1,3%)	5139 (90,8%)	5662

<sup>a</sup> : 536 données manquantes

Tableau 9 : Proportion de sujets éligibles à bénéficier d'un scanner par académie <sup>a</sup>

Académie	Eligible d'emblée	Eligible en attente	Non éligible	Total
Aix-Marseille	26 (4,2%)	11 (1,8%)	579 (94,0%)	616
Amiens	21 (9,7%)	7 (3,3%)	188 (87,0%)	216
Besançon	20 (15,6%)	-	108 (84,4%)	128
Bordeaux	46 (5,1%)	2 (0,2%)	853 (94,7%)	901
Caen	21 (17,8%)	2 (1,7%)	95 (80,5%)	118
Clermont Ferrand	7 (6,6%)	1 (0,9%)	98 (92,4%)	106
Corse	6 (33,3%)	-	12 (66,7%)	18
Créteil	11 (6,6%)	2 (1,2%)	154 (92,2%)	167
Dijon	6 (6,1%)	1 (1,0%)	91 (92,9%)	98
Grenoble	24 (7,6%)	5 (1,6%)	289 (30,8%)	315
Guyane	1 (50,0%)	1 (50,0%)	-	2
Lille	76 (9,0%)	5 (0,6%)	761 (90,4%)	842
Limoges	5 (6,2%)	2 (2,5%)	73 (91,2%)	80
Lyon	20 (5,8%)	1 (0,3%)	326 (93,9%)	347
Martinique	13 (25,5%)	2 (3,9%)	36 (70,6%)	51
Montpellier	3 (6,5%)	1 (2,2%)	42 (91,3%)	46
Nancy Metz	2 (2,2%)	-	90 (97,8%)	92
Nantes	8 (8,9%)	1 (1,1%)	81 (90,0%)	90
Nice	11 (7,1%)	2 (1,3%)	142 (91,6%)	155
Orléans Tours	24 (12,1%)	3 (1,5%)	172 (86,4%)	199
Paris	20 (6,4%)	14 (4,5%)	278 (89,1%)	312
Poitiers	8 (12,5%)	-	56 (87,5%)	64
Reims	5 (5,9%)	3 (3,6%)	76 (90,5%)	84
Rennes	7 (14,0%)	2 (4,0%)	41 (82,0%)	50
Rouen	25 (12,5%)	3 (1,5%)	172 (86,0%)	200
Réunion	14 (23,2%)	1 (1,7%)	45 (75,0%)	60
Strasbourg	12 (9,1%)	-	120 (90,9%)	132
Toulouse	8 (9,2%)	1 (1,1%)	78 (89,7%)	87
Versailles	30 (8,8%)	1 (0,3%)	308 (90,9%)	339
Global	480 (8,1%)	74 (1,3%)	5361 (90,6%)	5915

<sup>a</sup> : 283 données manquantes

La proportion de sujets éligibles au suivi médical est plus importante chez les agents ayant eu au moins un emploi avant l'entrée à l'Education Nationale que chez ceux n'ayant occupé des emplois qu'au sein de l'Education Nationale, que cela soit pour une éligibilité immédiate avec respectivement 23,7% vs 2,5%, ou pour une éligibilité prochaine (1,6% vs 1,1%).

Tableau 10 : Proportion de sujets éligibles à bénéficier d'un scanner pour les sujets ayant eu au moins un emploi avant l'EN et ceux n'en ayant exercé aucun <sup>a</sup>

	Eligible d'emblée	Eligible en attente	Non éligible	Total
Sujets ayant eu au moins un emploi avant l'EN	372 (23,7%)	25 (1,6%)	1171 (74,7%)	1568
Sujets n'ayant pas eu d'emploi avant l'EN	108 (2,5%)	49 (1,1%)	4190 (96,4%)	4347
Global	480 (8,1%)	74 (1,3%)	5361 (90,6%)	5915

<sup>a</sup> : 283 données manquantes

Le tableau 11 décrit la relation entre la classe et le niveau d'exposition maximum des emplois. Ainsi, 72% des emplois faiblement exposés ont une exposition passive exclusive, alors que respectivement

71%, 91% et 91% des emplois de niveau intermédiaire bas, haut et fort ont une exposition directe exclusive et 19%, 9% et 9% une exposition passive et directe. Nous pouvons aussi noter que les expositions indirectes sont assez rares (0,3% des emplois exposants).

Tableau 11 : Distribution des emplois en fonction de leur classe et de leur niveau d'exposition (N=29205 emplois)

Exposition	Niveau d'exposition					Total
	Non exposé	Faible	Inter. bas	Inter. haut	Fort	
Passive exclusive		7145	70	-	-	7215
Passive et indirecte	-	8	9	-	-	17
Passive et directe		705	170	23	2	900
Indirecte	-	22	16	-	-	38
Directe		1910	642	229	21	2802
Manquant	18136	91	-	-	-	18227
Total	18136	9881	907	252	23	29199

Le tableau 12 permet de visualiser les métiers et disciplines de l'Education Nationale ayant exposé de manière significative (exposition intermédiaire bas au minimum) à l'amiante. En prenant en compte l'effectif et la proportion d'exposés, on s'aperçoit que les disciplines d'enseignement les plus exposantes sont la mécanique agricole, productive et traitement thermique, plomberie sanitaire installations thermiques, fonderie. Les employés de laboratoires et ouvriers professionnels représentent aussi une population importante des exposés.

Tableau 12 : Métiers et disciplines ayant exposé pendant l'EN avec un niveau intermédiaire bas au minimum

Métiers et disciplines	Code	Intermédiaire			Total	% Exposés
		bas	haut	Fort		
Art du verre et de la céramique	203	2	1	-	3	100,0%
Maintenance des aéronefs	243	2	-	-	2	100,0%
Maintenance des bateaux de plaisance	244	1	-	-	1	100,0%
Maintenance réseaux bureautique télématique	245	1	-	-	1	100,0%
ITRF BAP B (sciences chimiques et sciences des matériaux)	602	1	-	-	1	100,0%
Directeur de recherche discipline non renseignée	620	1	-	-	1	100,0%
Fonderie	219	3	2	-	5	83,3%
Mécanique agricole	249	10	-	-	10	83,3%
Productive, traitement thermique	276	21	3	-	24	70,6%
Plomberie-sanitaire-installations thermiques	239	27	2	-	29	67,4%
ITRF BAP B (sciences chimiques et sciences des matériaux)	502	4	-	-	4	66,7%
Chaudronnerie	210	28	1	-	29	64,4%
Technicien de laboratoire, aide technique de laboratoire, aide de laboratoire	300	175	2	-	177	61,9%
Ouvrier professionnel et Maître ouvrier	301	59	39	2	100	55,2%

La description complète des disciplines exposantes significativement se situe en annexe 4.

Les tableaux 13 et 14 reprennent les mêmes notions que le tableau 12, à savoir les expositions élevées, mais pour les emplois antérieurs à l'entrée à l'Education Nationale. Le tableau 13 qui traite des métiers nous signale que les métiers du BTP (plombiers, chauffagistes, maçons, électriciens, peintres...) sont les métiers les plus exposants dans notre population, ainsi que les monteurs installateurs, mécaniciens de machines. Le tableau 14, qui s'intéresse aux activités, enseigne que les activités de métallurgie, construction (BTP), réparation automobile sont celles qui regroupent le plus grand nombre d'exposés significatifs.

Tableau 13 : Métiers (CITP-68) ayant exposé avant l'EN avec un niveau intermédiaire bas au minimum

Métiers	Code CITP	Intermédiaire		Fort	Total	% Exposés
		bas	haut			
Conducteurs de fours et d'appareils chimiques	74	1	2	-	3	100,0%
Joailliers et orfèvres	88	1	-	-	1	100,0%
Plombiers, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs de charpentes et de structures métalliques	87	45	79	7	131	91,6%
Maçons, charpentiers et autres travailleurs de la construction	95	68	30	8	106	79,7%
Ouvriers de la production et du traitement des métaux	72	1	4	2	7	77,8%
Ajusteurs-monteurs, installateurs de machines et mécaniciens de précision	84	54	37	1	92	73,0%
Pilotes, officiers de pont et officiers mécaniciens (marine et aviation)	04	-	5	-	5	71,4%
Peintres	93	20	2	-	22	66,7%
Électriciens, électroniciens et travailleurs assimilés	85	24	23	1	48	54,5%

La description complète des métiers exposants significativement se situe en annexe 5.

Tableau 14 : Activités (NAF-2000) ayant exposé avant l'EN avec un niveau intermédiaire bas au minimum

Activité	Code NAF	Intermédiaire		Fort	Total	% Exposés
		bas	haut			
Extraction d'hydrocarbures, services annexes	11	-	1	-	1	100,0%
Extraction de minerais d'uranium	12	1	-	-	1	100,0%
Métallurgie	27	18	18	2	38	76,0%
Construction	45	129	93	9	231	73,3%
Commerce et réparation automobile	50	43	4	1	48	63,2%
Fabrication d'autres matériels de transport	35	5	4	6	15	62,5%
Travail des métaux	28	20	22	1	43	48,9%

La description complète des activités exposantes significativement se situe en annexe 6.

# ANNEXE 1

Descriptif de la population enquêtée (sexe et âge)

Académie	Sexe <sup>a</sup>			Age <sup>b</sup>	
	Ho. N(%)	Fe. N(%)	Synthèse N	Moyenne (EC)	Médiane
Aix-Marseille	183 (28,2%)	465 (71,8%)	648	58,1 (2,7)	59
Amiens	87 (39%)	136 (61%)	223	59,1 (2,0)	59
Besançon	71 (53,4%)	62 (46,6%)	133	59,2 (2,1)	60
Bordeaux	352 (35,9%)	628 (64%)	980	59,0 (2,3)	59
Caen	49 (41,2%)	70 (58,8%)	119	58,7 (2,4)	59
Clermont Ferrand	39 (36,4%)	68 (63,6%)	107	59,0 (2,1)	60
Corse	9 (50%)	9 (50%)	18	60,4 (3,0)	60
Créteil	54 (30,3%)	124 (69,7%)	178	59,0 (2,8)	59
Dijon	54 (54%)	46 (46%)	100	59,4 (2,2)	59
Grenoble	123 (37,6%)	204 (62,4%)	327	59,9 (1,2)	60
Guyane	2 (100%)	-	2	59,0 (2,8)	59
Lille	401 (46,5%)	460 (53,4%)	861	59,1 (2,2)	59
Limoges	40 (48,8%)	42 (51,2%)	82	59,9 (1,8)	60
Lyon	110 (30,5%)	249 (69,2%)	359	58,4 (2,4)	59
Martinique	24 (46,1%)	28 (53,9%)	52	60,3 (2,3)	60
Montpellier	26 (53,1%)	23 (46,9%)	49	56,4 (4,1)	56
Nancy Metz	32 (31,4%)	70 (68,6%)	102	56,1 (2,0)	56
Nantes	53 (57%)	40 (43%)	93	59,7 (1,3)	60
Nice	61 (38,9%)	96 (61,1%)	157	58,7 (2,4)	59
Orléans Tours	86 (42,6%)	115 (56,9%)	201	58,9 (2,5)	59
Paris	90 (27,9%)	232 (72,1%)	322	59,8 (2,4)	60
Poitiers	43 (66,1%)	20 (30,8%)	63	59,9 (1,0)	60
Reims	38 (43,7%)	49 (56,3%)	87	58,1 (2,3)	59
Rennes	39 (72,2%)	15 (27,8%)	54	59,9 (3,7)	60
Rouen	86 (42,4%)	116 (57,1%)	202	58,2 (2,4)	59
Réunion	31 (47,7%)	34 (52,3%)	65	58,6 (3,2)	59
Strasbourg	70 (48,6%)	70 (48,6%)	140	59,0 (2,4)	59
Toulouse	49 (52,7%)	44 (47,3%)	93	58,3 (2,7)	59
Versailles	126 (34%)	244 (66%)	370	59,4 (2,2)	60
Total	2428 (39,2%)	3759 (60,6%)	6187	58,9 (2,4)	59

<sup>a</sup> : 11 données manquantes

<sup>b</sup> : 67 données manquantes

Descriptif de la population enquêtée (dernier statut occupé)

Académie	Ens. 1 <sup>er</sup> degré	Ens. général ou non spécifié	Ens. professionnel	ATOSS	BIATOSS	Ens. Chercheur	Non renseigné ou non codable
Aix-Marseille	251	183	27	123	-	-	64
Amiens	35	93	24	44	5	-	22
Besançon	15	64	22	29	-	-	3
Bordeaux	169	393	53	259	-	-	107
Caen	21	42	12	40	-	1	3
Clermont Ferrand	9	52	3	34	5	-	3
Corse	3	3	-	11	-	-	1
Créteil	-	74	16	69	-	-	19
Dijon	21	46	12	12	-	-	9
Grenoble	2	168	19	96	7	5	30
Guyane	-	1	1	-	-	-	-
Lille	132	364	131	171	1	1	62
Limoges	2	50	8	19	-	-	3
Lyon	112	124	33	67	-	-	24
Martinique	7	21	8	11	2	-	3
Montpellier	22	3	1	18	-	-	5
Nancy Metz	66	9	2	12	-	-	13
Nantes	2	56	14	17	-	-	4
Nice	35	75	12	28	-	-	7
Orléans Tours	28	-	11	82	1	-	10
Paris	50	144	18	83	3	4	20
Poitiers	-	50	6	4	1	-	4
Reims	28	40	12	2	-	-	5
Rennes	1	37	8	4	-	-	4
Rouen	54	67	27	37	-	-	18
Réunion	14	16	2	20	3	-	10
Strasbourg	22	72	15	23	-	-	12
Toulouse	29	33	9	11	-	-	11
Versailles	73	150	30	65	-	-	52
Total	1203	2500	536	1391	28	11	528

Ens. Chercheurs : Ens. Chercheurs + Chargés de Recherche + Directeur de Recherche

## ANNEXE 2

Recensement des agents pour les 29 académies ayant répondu par année de naissance

Année naissance	Non renseigné	Conférence de consensus				Total
		Non exposé	Faible	Intermédiaire	Fort	
Non renseigné	5	8	5	1	1	20
1935	-	-	1	-	-	1
1941	-	1	1	-	-	2
1942	-	2	8	-	-	10
1943	-	18	20	3	1	42
1944	2	24	39	4	2	71
1945	3	36	58	9	3	109
1946	8	85	170	17	7	287
1947	12	169	399	42	17	639
1948	37	407	990	134	45	1613
1949	34	523	1072	177	50	1856
1950	1	75	83	2	3	164
1951	1	70	129	5	2	207
1952	3	100	213	5	1	322
1953	4	143	256	12	1	416
1954	8	146	248	7	2	411
1955	-	3	3	-	-	6
1956	-	-	2	-	-	2
1957	-	2	8	-	-	10
1958	-	1	3	-	-	4
1959	-	-	-	-	1	1
1962	-	1	-	1	-	2
1964	-	-	1	-	-	1
1969	-	1	-	-	-	1
1970	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>1815</b>	<b>3709</b>	<b>420</b>	<b>136</b>	<b>6198</b>

## ANNEXE 3

Niveau d'exposition et conférence de consensus par académie

<b>AIX - MARSEILLE</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	1 (0,1%)	-	1 (0,1%)	Fort	5	0,8%
Intermédiaire Haut	6 (1,9%)	-	6 (0,9%)	Intermédiaire	32	4,9%
Intermédiaire Bas	15 (2,3%)	22 (3,4%)	30 (4,6%)	<b>Sous Total</b>	<b>37</b>	<b>5,7%</b>
Faible	26 (4,0%)	355 (54,8%)	348 (53,7%)	Faible	348	53,7%
Non exposé	93 (14,3%)	252 (38,9%)	251 (38,7%)	Non exposé	251	38,7%
Non renseigné	507 (78,2%)	19 (2,9%)	12 (1,8%)	Non renseigné	12	1,9%

<b>AMIENS</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	6	2,7%
Intermédiaire Haut	10 (4,6%)	-	10 (4,5%)	Intermédiaire	22	9,9%
Intermédiaire Bas	9 (4,0%)	14 (6,3%)	18 (8,1%)	<b>Sous Total</b>	<b>28</b>	<b>12,6%</b>
Faible	7 (3,1%)	148 (66,4%)	138 (61,9%)	Faible	138	61,9%
Non exposé	32 (14,3%)	54 (24,2%)	52 (23,3%)	Non exposé	52	23,3%
Non renseigné	165 (74,0%)	7 (3,1%)	5 (2,2%)	Non renseigné	5	2,2%

<b>BESANCON</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	4	3,0%
Intermédiaire Haut	5(3,8%)	-	5 (3,8%)	Intermédiaire	16	12,0%
Intermédiaire Bas	9 (6,7%)	10 (7,5%)	15 (11,3%)	<b>Sous Total</b>	<b>20</b>	<b>15,0%</b>
Faible	4 (3,0%)	86 (64,7%)	76 (57,1%)	Faible	76	57,1%
Non exposé	14 (10,5%)	37 (27,8%)	37 (27,8%)	Non exposé	37	27,8%
Non renseigné	101 (75,9%)	-	-	Non renseigné	-	-

<b>BORDEAUX</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	1 (0,1%)	-	1 (0,1%)	Fort	16	1,6%
Intermédiaire Haut	16 (1,6%)	3 (0,3%)	19 (1,9%)	Intermédiaire	32	3,3%
Intermédiaire Bas	17 (1,7%)	21 (2,1%)	28 (2,8%)	<b>Sous Total</b>	<b>48</b>	<b>4,9%</b>
Faible	43 (4,4%)	510 (52,0%)	509 (51,9%)	Faible	509	51,9%
Non exposé	167 (17,0%)	416 (42,4%)	401 (40,9%)	Non exposé	401	40,9%
Non renseigné	737 (75,1%)	31 (3,2%)	23 (2,3%)	Non renseigné	23	2,3%

<b>CAEN</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	5	4,2%
Intermédiaire Haut	6 (5,0%)	1 (0,8%)	7 (5,8%)	Intermédiaire	18	15,1%
Intermédiaire Bas	11 (9,2%)	9 (7,6%)	16 (13,4%)	<b>Sous Total</b>	<b>23</b>	<b>19,3%</b>
Faible	10 (8,4%)	84 (70,6%)	78 (65,5%)	Faible	78	65,5%
Non exposé	17 (14,3%)	24 (20,2%)	17 (14,3%)	Non exposé	17	14,3%
Non renseigné	75 (63,0%)	1 (0,8%)	1 (0,8%)	Non renseigné	1	0,8%

<b>CLERMONT FERRAND</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	2	1,9%
Intermédiaire Haut	1 (0,9%)	1 (0,9%)	2 (1,9%)	Intermédiaire	6	5,6%
Intermédiaire Bas	1 (0,9%)	5 (4,7%)	6 (5,6%)	<b>Sous Total</b>	<b>8</b>	<b>7,5%</b>
Faible	3 (2,8%)	57 (53,3%)	57 (53,3%)	Faible	57	53,3%
Non exposé	19 (17,8%)	44 (41,1%)	42 (39,2%)	Non exposé	42	39,2%
Non renseigné	83 (77,6%)	-	-	Non renseigné	-	-

<b>CORSE</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	1	5,6%
Intermédiaire Haut	3 (16,7%)	1 (5,6%)	3 (16,7%)	Intermédiaire	5	27,8%
Intermédiaire Bas	2 (11,1%)	1 (5,6%)	3 (16,7%)	<b>Sous Total</b>	<b>6</b>	<b>33,4%</b>
Faible	-	10 (55,6%)	7 (38,9%)	Faible	7	38,9%
Non exposé	2 (11,1%)	5 (27,8%)	5 (27,8%)	Non exposé	5	27,8%
Non renseigné	11 (61,1%)	1 (5,6%)	-	Non renseigné	-	-

<b>CRETEIL</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	1	0,6%
Intermédiaire Haut	2 (1,1%)	1 (0,6%)	3 (1,7%)	Intermédiaire	12	6,7%
Intermédiaire Bas	6 (3,4%)	5 (2,8%)	10 (5,6%)	<b>Sous Total</b>	<b>13</b>	<b>7,3%</b>
Faible	16 (9,0%)	122 (68,5%)	120 (67,4%)	Faible	120	67,4%
Non exposé	48 (27,0%)	47 (26,4%)	44 (24,7%)	Non exposé	44	24,7%
Non renseigné	106 (59,5%)	3 (1,7%)	1 (0,6%)	Non renseigné	1	0,6%

<b>DIJON</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	3	3,0%
Intermédiaire Haut	4 (4,0%)	1 (1,0%)	5 (5,0%)	Intermédiaire	4	4,0%
Intermédiaire Bas	1 (1,0%)	5 (5,0%)	2 (2,0%)	<b>Sous Total</b>	<b>7</b>	<b>7,0%</b>
Faible	3 (3,0%)	76 (76,0%)	76 (76,0%)	Faible	76	76,0%
Non exposé	12 (12,0%)	15 (15,0%)	15 (15,0%)	Non exposé	15	15,0%
Non renseigné	80 (80,0%)	2 (2,0%)	2 (2,0%)	Non renseigné	2	2,0%

<b>GRENOBLE</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	8	2,4%
Intermédiaire Haut	9 (2,7%)	3 (0,9%)	10 (3,1%)	Intermédiaire	21	6,4%
Intermédiaire Bas	7 (2,1%)	16 (4,9%)	19 (5,8%)	<b>Sous Total</b>	<b>29</b>	<b>8,9%</b>
Faible	21 (6,4%)	187 (57,2%)	189 (57,8%)	Faible	189	57,8%
Non exposé	56 (17,1%)	107 (32,7%)	100 (30,6%)	Non exposé	100	30,6%
Non renseigné	234 (71,6%)	14 (4,3%)	9 (2,7%)	Non renseigné	9	2,8%

<b>GUYANE</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	1	50,0%
Intermédiaire Haut	1 (50,0%)	-	1 (50,0%)	Intermédiaire	1	50,0%
Intermédiaire Bas	-	2 (100,0%)	1 (50,0%)	<b>Sous Total</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>
Faible	-	-	-	Faible	-	-
Non exposé	-	-	-	Non exposé	-	-
Non renseigné	1 (50,0%)	-	-	Non renseigné	-	-

<b>REUNION</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	5	7,7%
Intermédiaire Haut	5 (7,7%)	3 (4,6%)	6 (9,2%)	Intermédiaire	10	15,4%
Intermédiaire Bas	6 (9,2%)	7 (10,8%)	9 (13,8%)	<b>Sous Total</b>	<b>15</b>	<b>23,1%</b>
Faible	2 (3,1%)	22 (33,8%)	21 (32,3%)	Faible	21	32,3%
Non exposé	8 (12,3%)	27 (41,5%)	25 (38,5%)	Non exposé	25	38,5%
Non renseigné	44 (67,7%)	6 (9,3%)	4 (6,1%)	Non renseigné	4	6,2%

<b>LILLE</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	14 (1,6%)	-	14 (1,6%)	Fort	36	4,2%
Intermédiaire Haut	25 (2,9%)	6 (0,7%)	26 (3,0%)	Intermédiaire	45	5,2%
Intermédiaire Bas	23 (2,7%)	37 (4,3%)	41 (4,8%)	<b>Sous Total</b>	<b>81</b>	<b>9,4%</b>
Faible	42 (4,9%)	586 (68,0%)	564 (65,4%)	Faible	564	65,4%
Non exposé	96 (11,1%)	218 (25,3%)	209 (24,2%)	Non exposé	209	24,2%
Non renseigné	662 (76,8%)	15 (1,7%)	8 (0,9%)	Non renseigné	8	0,9%

<b>LIMOGES</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	1 (1,2%)	1 (1,2%)	Fort	1	1,2%
Intermédiaire Haut	-	-	-	Intermédiaire	6	7,3%
Intermédiaire Bas	2 (2,4%)	4 (4,9%)	6 (7,3%)	<b>Sous Total</b>	<b>7</b>	<b>8,5%</b>
Faible	6 (7,3%)	55 (67,1%)	56 (68,3%)	Faible	56	68,3%
Non exposé	13 (15,8%)	21 (25,6%)	18 (21,9%)	Non exposé	18	22,0%
Non renseigné	61 (74,4%)	1 (1,2%)	1 (1,2%)	Non renseigné	1	1,2%

<b>LYON</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	2	0,6%
Intermédiaire Haut	2 (0,6%)	-	2 (0,6%)	Intermédiaire	19	5,3%
Intermédiaire Bas	10 (2,8%)	12 (3,3%)	19 (5,3%)	<b>Sous Total</b>	<b>21</b>	<b>5,8%</b>
Faible	7 (1,9%)	237 (65,8%)	232 (64,4%)	Faible	232	64,4%
Non exposé	55 (15,3%)	102 (28,3%)	101 (28,1%)	Non exposé	101	28,1%
Non renseigné	286 (79,4%)	9 (2,5%)	6 (1,7%)	Non renseigné	6	1,7%

<b>MARTINIQUE</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	4	7,7%
Intermédiaire Haut	3 (5,8%)	2 (3,8%)	5 (9,6%)	Intermédiaire	11	21,2%
Intermédiaire Bas	6 (11,5%)	9 (17,3%)	10 (19,2%)	<b>Sous Total</b>	<b>15</b>	<b>28,8%</b>
Faible	5 (9,6%)	35 (67,3%)	32 (61,5%)	Faible	32	61,5%
Non exposé	4 (7,7%)	5 (9,6%)	4 (7,7%)	Non exposé	4	7,7%
Non renseigné	34 (65,4%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	Non renseigné	1	1,9%

<b>MONTPELLIER</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	-	-
Intermédiaire Haut	-	-	-	Intermédiaire	4	8,2%
Intermédiaire Bas	-	4 (8,2%)	4 (8,2%)	<b>Sous Total</b>	<b>4</b>	<b>8,2%</b>
Faible	1 (2,0%)	25 (51,0%)	25 (51,0%)	Faible	25	51,0%
Non exposé	10 (20,4%)	18 (36,7%)	18 (36,7%)	Non exposé	18	36,7%
Non renseigné	38 (77,5%)	2 (4,1%)	2 (4,1%)	Non renseigné	2	4,1%

<b>NANCY METZ</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	-	-
Intermédiaire Haut	-	-	-	Intermédiaire	2	2,0%
Intermédiaire Bas	-	2 (2,0%)	2 (2,0%)	<b>Sous Total</b>	<b>2</b>	<b>2,0%</b>
Faible	3 (2,9%)	71 (69,6%)	73 (71,6%)	Faible	73	71,6%
Non exposé	5 (4,9%)	28 (27,4%)	27 (26,5%)	Non exposé	27	26,5%
Non renseigné	94 (92,2%)	1 (1,0%)	-	Non renseigné	-	-

<b>NANTES</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	4	4,3%
Intermédiaire Haut	4 (4,3%)	-	4 (4,3%)	Intermédiaire	5	5,4%
Intermédiaire Bas	2 (2,1%)	2 (2,1%)	5 (5,4%)	<b>Sous Total</b>	<b>9</b>	<b>9,7%</b>
Faible	7 (7,5%)	7 (7,5%)	69 (74,2%)	Faible	69	74,2%
Non exposé	19 (20,4%)	71 (76,3%)	13 (14,0%)	Non exposé	13	14,0%
Non renseigné	61 (65,6%)	13 (14,0%)	2 (2,1%)	Non renseigné	2	2,2%

<b>NICE</b>						
<b>Niveau maximum d'exposition</b>				<b>Niveau conférence consensus</b>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	2	1,3%
Intermédiaire Haut	1 (0,6%)	1 (0,6%)	2 (1,3%)	Intermédiaire	11	7,0%
Intermédiaire Bas	6 (3,8%)	6 (3,8%)	11 (7,0%)	<b>Sous Total</b>	<b>13</b>	<b>8,3%</b>
Faible	12 (7,6%)	110 (70,1%)	106 (67,5%)	Faible	106	67,5%
Non exposé	19 (12,1%)	38 (24,2%)	37 (23,6%)	Non exposé	37	23,6%
Non renseigné	119 (75,8%)	2 (1,3%)	1 (0,6%)	Non renseigné	1	0,6%

<b>ORLEANS TOURS</b>						
<b>Niveau maximum d'exposition</b>				<b>Niveau conférence consensus</b>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	4	2,0%
Intermédiaire Haut	4 (2,0%)	2 (1,0%)	6 (3,0%)	Intermédiaire	23	11,4%
Intermédiaire Bas	12 (5,9%)	14 (6,9%)	21 (10,4%)	<b>Sous Total</b>	<b>27</b>	<b>13,4%</b>
Faible	15 (7,4%)	132 (65,3%)	127 (62,9%)	Faible	127	62,9%
Non exposé	51 (25,2%)	51 (25,2%)	48 (23,8%)	Non exposé	48	23,8%
Non renseigné	120 (59,4%)	3 (1,5%)	-	Non renseigné	-	-

<b>PARIS</b>						
<b>Niveau maximum d'exposition</b>				<b>Niveau conférence consensus</b>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	2	0,6%
Intermédiaire Haut	3 (0,9%)	-	3 (0,9%)	Intermédiaire	32	9,9%
Intermédiaire Bas	5 (1,5%)	27 (8,4%)	31 (9,6%)	<b>Sous Total</b>	<b>34</b>	<b>10,6%</b>
Faible	15 (4,7%)	204 (63,3%)	201 (62,4%)	Faible	201	62,4%
Non exposé	48 (14,8%)	82 (25,5%)	79 (24,5%)	Non exposé	79	24,5%
Non renseigné	251 (77,9%)	9 (2,8%)	8 (2,3%)	Non renseigné	8	2,5%

<b>POITIERS</b>						
<b>Niveau maximum d'exposition</b>				<b>Niveau conférence consensus</b>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	3	4,6%
Intermédiaire Haut	2 (3,1%)	1 (1,5%)	3 (4,6%)	Intermédiaire	5	7,7%
Intermédiaire Bas	4 (6,1%)	5 (7,7%)	5 (7,7%)	<b>Sous Total</b>	<b>8</b>	<b>12,3%</b>
Faible	1 (1,5%)	50 (76,9%)	48 (73,8%)	Faible	48	73,8%
Non exposé	1 (1,5%)	9 (13,8%)	9 (13,8%)	Non exposé	9	13,8%
Non renseigné	57 (87,7%)	-	-	Non renseigné	-	-

<b>REIMS</b>						
<b>Niveau maximum d'exposition</b>				<b>Niveau conférence consensus</b>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	-	-
Intermédiaire Haut	-	-	-	Intermédiaire	8	9,2%
Intermédiaire Bas	2 (2,3%)	6 (6,9%)	8 (9,2%)	<b>Sous Total</b>	<b>8</b>	<b>9,2%</b>
Faible	5 (5,7%)	65 (74,7%)	65 (74,7%)	Faible	65	74,7%
Non exposé	3 (3,4%)	12 (13,8%)	11 (12,6%)	Non exposé	11	12,6%
Non renseigné	77 (88,5%)	4 (4,6%)	3 (3,4%)	Non renseigné	3	3,4%

<b>RENNES</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	-	-
Intermédiaire Haut	2 (3,7%)	-	2 (3,7%)	Intermédiaire	9	16,7%
Intermédiaire Bas	6 (11,1%)	2 (3,7%)	7 (13,0%)	<b>Sous Total</b>	<b>9</b>	<b>16,7%</b>
Faible	5 (9,3%)	34 (63,0%)	26 (53,7%)	Faible	29	53,7%
Non exposé	11 (20,4%)	14 (25,9%)	12 (22,2%)	Non exposé	12	22,2%
Non renseigné	30 (55,6%)	4 (7,4%)	4 (7,4%)	Non renseigné	4	7,4%

<b>ROUEN</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	2 (1,0%)	-	2 (1,0%)	Fort	10	4,9%
Intermédiaire Haut	9 (4,4%)	1 (0,5%)	10 (4,9%)	Intermédiaire	18	8,9%
Intermédiaire Bas	7 (3,4%)	16 (7,9%)	16 (7,9%)	<b>Sous Total</b>	<b>28</b>	<b>13,8%</b>
Faible	12 (5,9%)	133 (65,5%)	128 (63,0%)	Faible	128	63,1%
Non exposé	26 (12,8%)	51 (25,1%)	45 (22,2%)	Non exposé	45	22,2%
Non renseigné	147 (74,4%)	2 (1,0%)	2 (1,0%)	Non renseigné	2	1,0%

<b>STRASBOURG</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	1	0,7%
Intermédiaire Haut	1 (0,7%)	-	1 (0,7%)	Intermédiaire	11	7,6%
Intermédiaire Bas	5 (3,5%)	6 (4,2%)	11 (7,6%)	<b>Sous Total</b>	<b>12</b>	<b>8,3%</b>
Faible	8 (5,6%)	101 (70,1%)	96 (66,7%)	Faible	96	66,7%
Non exposé	19 (13,2%)	32 (22,2%)	31 (21,5%)	Non exposé	31	21,5%
Non renseigné	111 (77,1%)	5 (3,5%)	5 (3,5%)	Non renseigné	5	3,5%

<b>TOULOUSE</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	-	-	-	Fort	1	1,1%
Intermédiaire Haut	1 (1,1%)	-	1 (1,1%)	Intermédiaire	8	8,6%
Intermédiaire Bas	5 (5,4%)	4 (4,3%)	8 (8,6%)	<b>Sous Total</b>	<b>9</b>	<b>9,7%</b>
Faible	4 (4,3%)	63 (67,7%)	59 (63,4%)	Faible	59	63,4%
Non exposé	11 (11,8%)	24 (25,8%)	24 (25,8%)	Non exposé	24	25,8%
Non renseigné	72 (77,4%)	2 (2,1%)	1 (1,1%)	Non renseigné	1	1,1%

<b>VERSAILLES</b>						
<i>Niveau maximum d'exposition</i>				<i>Niveau conférence consensus</i>		
Niveau	Avant EN	Pendant EN	Niveau max sur la carrière	Niveau	Nb	% Total
Fort	3 (0,8%)	-	3 (0,8%)	Fort	9	2,4%
Intermédiaire Haut	9 (2,4%)	4 (1,1%)	11 (3,0%)	Intermédiaire	24	6,5%
Intermédiaire Bas	11 (3,0%)	15 (4,0%)	19 (5,1%)	<b>Sous Total</b>	<b>33</b>	<b>8,9%</b>
Faible	14 (3,8%)	180 (48,6%)	180 (48,6%)	Faible	180	48,6%
Non exposé	70 (18,9%)	147 (39,7%)	140 (37,8%)	Non exposé	140	37,8%
Non renseigné	263 (71,1%)	24 (6,5%)	17 (4,6%)	Non renseigné	17	4,6%

## ANNEXE 4

Métiers et disciplines ayant exposé pendant l'EN avec un niveau au moins intermédiaire bas

Métiers et disciplines	Code	Intermédiaire		Fort	Total	% Exposés
		bas	haut			
Art du verre et de la céramique	203	2	1	-	3	100,0%
Maintenance des aéronefs	243	2	-	-	2	100,0%
Maintenance des bateaux de plaisance	244	1	-	-	1	100,0%
Maintenance réseaux bureautique télématique	245	1	-	-	1	100,0%
ITRF BAP B (sciences chimiques et sciences des matériaux)	602	1	-	-	1	100,0%
Directeur de recherche discipline non renseignée	620	1	-	-	1	100,0%
Fonderie	219	3	2	-	5	83,3%
Mécanique agricole	249	10	-	-	10	83,3%
Productique, traitement thermique	276	21	3	-	24	70,6%
Plomberie-sanitaire-installations thermiques	239	27	2	-	29	67,4%
ITRF BAP B (sciences chimiques et sciences des matériaux)	502	4	-	-	4	66,7%
Chaudronnerie	210	28	1	-	29	64,4%
Technicien de laboratoire, aide technique de laboratoire, aide de laboratoire	300	175	2	-	177	61,9%
Ouvrier professionnel et Maître ouvrier	301	59	39	2	100	55,2%
Génie civil construction réalisation ouvrage	226	1	-	-	1	50,0%
ITRF BAP C (sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique)	503	1	-	-	1	50,0%
Froid et climatisation	222	8	-	-	8	47,1%
Peinture revêtements	256	17	-	-	17	45,9%
Génie chimique	223	4	-	-	4	44,4%
Maçonnerie	241	24	-	-	24	42,9%
Constructions métalliques	214	26	1	-	27	42,2%
Chargé de recherche discipline non renseignée	610	4	-	-	4	40,0%
Couverture	215	5	-	-	5	35,7%
Ferronnerie d'art	218	1	-	-	1	33,3%
Maçonnerie gros œuvre	242	3	-	-	3	33,3%
Carrosserie – Peinture auto	253	1	-	-	1	12,5%
Génie mécanique maintenance véhicules	236	8	-	-	8	10,3%
Enseignant chercheur discipline non renseignée	530	5	-	-	5	8,8%
ITRF BAP G (patrimoine, logistique, prévention et restauration)	507	-	1	-	1	7,7%
Soudure	212	-	1	-	1	7,1%
Physique appliquée	258	3	-	-	3	7,0%
ITRF BAP I (gestion scientifique technique)	509	7	1	-	8	5,9%
Mécanique automobile	250	3	-	-	3	5,2%
Génie électrique électronique	230	2	-	-	2	3,8%
Génie électrique électronique	231	4	-	-	4	3,7%
Sciences physiques option chimie	265	1	-	-	1	2,4%
Mécanique générale	252	5	-	-	5	2,2%
Génie civil	224	1	-	-	1	2,0%
Arts en général	283	5	-	-	5	1,7%
Génie électrique	229	1	-	-	1	1,4%
Education physique et sportive	280	16	-	-	16	1,3%
Technologie – Education manuelle et technique	277	2	-	-	2	1,0%
Tous les autres sans les administratifs (OEA,...)	302	16	1	-	17	0,9%

Physique chimie	259	6	-	-	6	0,8%
Métier ou discipline non renseigné ou non codable	998	4	-	-	4	0,6%
Enseignants non renseigné	200	21	-	-	21	0,5%
Sciences naturelles, de la vie et de la Terre, techniques biologiques, biotechnologie, biochimie	282	2	-	-	2	0,4%
Sciences économiques et sociales, lettres, ...	281	9	-	-	9	0,2%
Enseignant du 1 <sup>er</sup> degré	100	8	-	-	8	0,1%
Les administratifs	303	2	-	-	2	0,1%
<b>Total</b>		<b>561</b>	<b>55</b>	<b>2</b>	<b>618</b>	<b>2,4%</b>

## ANNEXE 5

Métiers (CITP-68) ayant exposé avant l'EN avec un niveau au moins intermédiaire bas

Métiers	Code CITP	Intermédiaire		Fort	Total	% Exposés
		bas	haut			
Conducteurs de fours et d'appareils chimiques	74	1	2	-	3	100,0%
Joalliers et orfèvres	88	1	-	-	1	100,0%
Plombiers, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs de charpentes et de structures métalliques	87	45	79	7	131	91,6%
Maçons, charpentiers et autres travailleurs de la construction	95	68	30	8	106	79,7%
Ouvriers de la production et du traitement des métaux	72	1	4	2	7	77,8%
Ajusteurs-monteurs, installateurs de machines et mécaniciens de précision	84	54	37	1	92	73,0%
Pilotes, officiers de pont et officiers mécaniciens (marine et aviation)	04	-	5	-	5	71,4%
Peintres	93	20	2	-	22	66,7%
Electriciens, électroniciens et travailleurs assimilés	85	24	23	1	48	54,5%
Ouvriers de la première préparation des bois et de la fabrication du papier	73	1	-	-	1	50,0%
Spécialistes des sciences physico-chimiques et techniciens assimilés	01	17	-	-	17	47,2%
Ouvriers à la production et assimilés non classés ailleurs	94	3	-	2	5	45,5%
Conducteurs d'engins de transport	98	7	2	-	9	36,0%
Biologistes, agronomes et techniciens assimilés	05	9	-	-	9	34,6%
Agents de maîtrise et assimilés	70	10	-	-	10	29,4%
Conducteurs de machines et d'installations fixes	96	-	2	-	2	28,6%
Ouvriers du façonnage et de l'usinage des métaux	83	18	5	-	23	26,1%
Architectes, ingénieurs et techniciens assimilés	02 et 03	18	1	-	19	17,0%
Conducteurs d'engins de manutention et de terrassement, dockers et manutentionnaires	97	3	1	-	4	16,7%
Blanchisseurs, dégraisseurs et presseurs	56	1	-	-	1	14,3%
Personnel des services de protection et de sécurité	58	3	-	-	3	12,5%
Verriers, potiers et travailleurs assimilés	89	1	-	-	1	11,1%
Bottiers, ouvriers de la chaussure et du cuir	80	1	-	-	1	10,3%
Travailleurs agricoles	62	3	-	-	3	7,9%
Manœuvres non classés ailleurs	99	12	3	-	15	5,3%
Ouvriers de l'alimentation et des boissons	77	1	-	-	1	4,5%
Personnel enseignant	13	10	-	-	10	2,9%
Tailleurs, couturiers, couseurs, tapissiers et ouvriers assimilés	79	1	-	-	1	1,8%
Commis vendeurs, employés de commerce et travailleurs assimilés	45	-	1	-	1	1,1%
Personnel administratif et travailleurs assimilés non classés ailleurs	39	2	-	-	2	1,0%
Sténographes, dactylographes et opérateurs sur machines perforatrices de cartes et de rubans	32	1	-	-	1	0,5%
<b>Total</b>		<b>336</b>	<b>197</b>	<b>21</b>	<b>554</b>	<b>20,1%</b>

## ANNEXE 6

Activités (NAF-2000) ayant exposé avant l'EN avec un niveau au moins intermédiaire bas

Activité	Code NAF	Intermédiaire		Fort	Total	% Exposés
		bas	haut			
Extraction d'hydrocarbures, services annexes	11	-	1	-	1	100,0%
Extraction de minerais d'uranium	12	1	-	-	1	100,0%
Métallurgie	27	18	18	2	38	76,0%
Construction	45	129	93	9	231	73,3%
Commerce et réparation automobile	50	43	4	1	48	63,2%
Fabrication d'autres matériels de transport	35	5	4	6	15	62,5%
Travail des métaux	28	20	22	1	43	48,9%
Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	40	-	3	-	3	37,5%
Transports aériens	62	2	1	-	3	37,5%
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	23	-	2	-	2	33,3%
Industrie automobile	34	7	3	-	10	30,3%
Industrie chimique	24	9	2	-	11	29,7%
Industrie du papier et du carton	21	2	-	-	2	28,6%
Recherche et développement	73	6	-	-	6	27,3%
Fabrication de machines et équipements	29	9	9	-	18	25,7%
Autres industries extractives	14	1	-	-	1	25,0%
Transports terrestres	60	8	3	-	11	23,9%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	26	1	1	1	3	20,0%
Fabrication de machines et appareils électriques	31	4	1	-	5	19,2%
Services auxiliaires des transports	63	-	1	-	1	16,7%
Agriculture, chasse, services annexes	01	5	-	-	5	15,2%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	20	3	-	-	3	15,0%
Administration publique	75	11	17	-	28	14,9%
Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	30	1	-	-	1	9,1%
Activités extra-territoriales	99	19	3	1	23	8,7%
Industrie du cuir et de la chaussure	19	1	-	-	1	7,7%
Industries alimentaires	15	2	2	-	4	7,1%
Industrie textile	17	1	1	-	2	5,7%
Services fournis principalement aux entreprises	74	4	-	-	4	4,4%
Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	32	1	-	-	1	4,3%
Fabrication de meubles ; industries diverses	36	1	-	-	1	4,3%
Services personnels	93	1	-	-	1	4,0%
Éducation	80	11	-	-	11	3,6%
Santé et action sociale	85	4	1	-	5	2,6%
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	52	2	2	-	4	2,6%
Activités récréatives, culturelles et sportives	92	1	-	-	1	2,4%
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	51	1	-	-	1	2,1%
<b>Total</b>		<b>334</b>	<b>194</b>	<b>21</b>	<b>549</b>	<b>20,1%</b>

## ANNEXE 7

Avez-vous usiné ou remplacé des garnitures de freins, d'embrayage ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. <sup>1</sup> N(%)	Régul. <sup>2</sup> N(%)	Manq. <sup>3</sup> N(%)
Non exposé / Faible	4746 (85,9%)	187 (3,4%)	14 (0,3%)	577 (10,4%)
Intermédiaire / Fort	321 (57,7%)	132 (23,7%)	39 (7,0%)	64 (11,5%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	5148 (83%)	325 (5%)	53 (1%)	672 (11%)

Avez-vous découpé, meulé ou percé du fibrociment ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	4612 (83,5%)	323 (5,8%)	1 (0,0%)	588 (10,6%)
Intermédiaire / Fort	241 (43,3%)	226 (40,6%)	41 (7,4%)	48 (8,6%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	4929 (80%)	561 (9%)	42 (1%)	666 (11%)

Avez-vous usiné ou remplacé des joints, des garnitures d'étanchéité ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	4672 (84,6%)	244 (4,4%)	5 (0,1%)	603 (10,9%)
Intermédiaire / Fort	266 (47,8%)	179 (32,2%)	45 (8,1%)	66 (11,9%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	5018 (81%)	430 (7%)	50 (1%)	700 (11%)

Avez-vous réalisé des travaux d'isolation ou de calorifugeage ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	4508 (81,6%)	417 (7,5%)	2 (0,0%)	597 (10,8%)
Intermédiaire / Fort	269 (48,4%)	185 (33,3%)	34 (6,1%)	68 (12,2%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	4849 (78%)	618 (10%)	36 (1%)	695 (11%)

Avez-vous projeté ou retiré du flocage ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	4825 (87,3%)	87 (1,6%)	3 (0,1%)	609 (11,0%)
Intermédiaire / Fort	402 (72,3%)	77 (13,8%)	7 (1,3%)	70 (12,6%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	5311 (86%)	167 (3%)	10 (0%)	710 (11%)

Avez-vous entretenu ou réparé des matériels « chauds » ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	4692 (84,9%)	185 (3,3%)	28 (0,5%)	619 (11,2%)
Intermédiaire / Fort	300 (54,0%)	148 (26,6%)	41 (7,4%)	67 (12,1%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	5076 (82%)	337 (5%)	69 (1%)	716 (12%)

Avez-vous porté ou utilisé des protections contre la chaleur ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	3915 (70,9%)	867 (15,7%)	100 (1,8%)	642 (11,6%)
Intermédiaire / Fort	250 (45,0%)	206 (37,1%)	49 (8,8%)	51 (9,2%)

<sup>1</sup> Occasionnellement

<sup>2</sup> Régulièrement

<sup>3</sup> Données manquantes

Global (incluant les niveaux non renseignés)	4234 (68%)	1089 (18%)	151 (2%)	724 (12%)
----------------------------------------------	------------	------------	----------	-----------

Pensez-vous avoir été exposé à des poussières d'amiante ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	1974 (35,7%)	1129 (20,4%)	663 (12,0%)	1758 (31,8%)
Intermédiaire / Fort	66 (11,9%)	236 (42,4%)	178 (32,0%)	76 (13,7%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	2088 (34%)	1387 (22%)	847 (14%)	1876 (30%)

Avez-vous travaillé dans des bâtiments préfabriqués et/ou structure métalliques ?

Niveau max d'exposition	Jamais N(%)	Occas. N(%)	Régul. N(%)	Manq. N(%)
Non exposé / Faible	1004 (18,2%)	1480 (26,8%)	1998 (36,2%)	1042 (18,9%)
Intermédiaire / Fort	69 (12,4%)	170 (30,6%)	241 (43,3%)	76 (13,7%)
Global (incluant les niveaux non renseignés)	1112 (18%)	1675 (27%)	2254 (36%)	1157 (19%)

# **ANNEXE 3**

**Information sur le recrutement de médecins de prévention par les académies**



**Campagne de recrutement exceptionnelle de médecins de prévention  
Situation mars 2011**

Académies	postes publiés	Moyens de publicité	Nombre de candidats ayant répondu à l'annonce	Nombre de recrutements pers.phys
AIX-MARSEILLE	1	Pôle emploi campagne du MEN	7	1
AMIENS	2	site internet académique Information université plate-forme interministérielle d'appui RH Réseau des MCTR et MP	7	
BESANCON	1	Pôle emploi BIEP Revue/ Sites spécialisées	0	
BORDEAUX	2	BIEP/BDSP bourse de données en santé publique ordre des medecins Revue/ Sites spécialisées	10	3
CAEN	1	site internet académique	2	0
CLERMONT-FERRAND	1	Pôle emploi site internet académique ordre des medecins	1	0
CORSE	1	BIEP/BRIEP Media local Revue spécialisée Réseau des Médecins du travail	2	0
CRETEIL	nr	Revue/ Sites spécialisées	7	1
DIJON	1	BRIEP	3	
GRENOBLE	2	presse	2	1
GUADELOUPE	0		0	
GUYANE	1	Pôle emploi	1	
LILLE	1	site internet académique ordre des medecins	7	1
LIMOGES	1	Pôle emploi BIEP/BRIEP ordre des medecins	0	
LYON	3	site internet académique BIEP Revue/ Sites spécialisées	5	2
MARTINIQUE	1		1	
MONTPELLIER	0		0	

# **ANNEXE 5**

**Décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat (Extrait)**

**Campagne de recrutement exceptionnelle de médecins de prévention  
Situation mars 2011**

Académies	postes publiés	Moyens de publicité	Nombre de candidats ayant répondu à l'annonce	Nombre de recrutements pers.phys
NANCY-METZ	1	MFAFP mission de facilitation de l'accueil dans les fonctions publiques ordre des medecins	1	
NANTES	0	candidatures spontanées	3	1
NICE	1	site internet académique	2	1
ORLEANS-TOURS	6	BIEP/BRIEP Revue/ Sites spécialisées	2	1
PARIS	2	site internet académique Revue/ Sites spécialisées	8	2
POITIERS	1	Information université ordre des medecins	1	
REIMS	1	site internet académique BIEP/BRIEP BDSP bourse de données en santé publique	1	
RENNES	0		0	
REUNION	1	Revue/ Sites spécialisées	3	1
ROUEN	2	campagne du MEN Revue/ Sites spécialisées	9	
STRASBOURG	1	site internet académique Information université	3	
TOULOUSE	1	site internet académique ordre des medecins	5	
VERSAILLES	3	site internet académique Revue/ Sites spécialisées	9	2
<b>Total</b>	<b>39</b>		<b>102</b>	<b>17</b>

# **ANNEXE 4**

**Document d'information relatif aux personnes en situation de handicap et d'inaptitude, destiné aux représentants des personnels siégeant dans les instances consultatives**



# Les personnels en situation de handicap et d'inaptitude

**LE HANDICAP  
TOUS CONCERNÉS**

Document d'information destiné aux représentants des personnels  
siégeant dans les instances consultatives



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

# ÉDITO

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a marqué une étape importante dans le domaine du handicap. De nouveaux droits sont accordés aux personnes handicapées et étendus à d'autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi. De leur côté, les employeurs doivent faire face à de nouvelles obligations.

Afin d'améliorer leur politique en faveur des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont engagés à augmenter leur taux d'emploi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et d'inaptitude. Cet engagement se traduit par de très nombreuses actions qui prennent en compte des aspects aussi variés que les recrutements, les aménagements, les formations, mais aussi et surtout la sensibilisation car il s'agit principalement d'agir sur les représentations et d'inverser les mécanismes de rejet et de peur de la différence. Ces actions sont présentées dans le plan pluriannuel 2008-2012 et la convention signée avec le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) le 18 mai 2009.

L'information relative aux nouveaux droits disponible sur les sites Internet des deux ministères a été remise à jour et a fait l'objet d'une campagne nationale d'information au début de l'année 2010.

Cependant, il est nécessaire que les représentants des personnels, qui s'investissent fortement sur ce sujet, soient également destinataires d'une information spécifique plus détaillée afin de remplir leur rôle d'information et de conseil.

C'est pourquoi j'ai le plaisir de vous adresser aujourd'hui ce document, qui a pour but de regrouper pour vous sur un seul support les différents aspects de la politique menée par nos deux ministères en matière de handicap et d'inaptitude.

**Josette Théophile**

Directrice générale des ressources humaines

# SOMMAIRE

<b>I. LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 .....</b>	<b>3</b>
1. Le rappel de la loi handicap .....	3
2. La mise en œuvre de la loi : une visibilité dans l'organigramme de la DGRH .....	3
<b>II. LES ENGAGEMENTS DES DEUX MINISTÈRES .....</b>	<b>4</b>
1. Le plan pluriannuel 2008-2012 .....	4
2. La convention du 18 mai 2009 .....	4
<b>III. LES ACTIONS .....</b>	<b>6</b>
1. Les recrutements .....	6
2. Les aménagements .....	8
3. Les mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi .....	9
4. La formation, la sensibilisation et l'information .....	12
<b>IV. LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI .....</b>	<b>14</b>
1. Le cadre législatif .....	14
2. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	15
3. Les droits des personnels en situation de handicap et d'inaptitude .....	15
4. Comment se faire reconnaître travailleur handicapé ? Comment se déclarer ? .....	18
<b>V. LES PERSONNES À CONTACTER .....</b>	<b>19</b>
<b>VI. LES TEXTES DE RÉFÉRENCE .....</b>	<b>20</b>

# I. LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005\*

## 1. Le rappel de la loi handicap

La loi du 11 février 2005\* a fixé trois grands objectifs :

- > le libre choix du projet de vie,
- > la participation à la vie sociale,
- > le droit à compensation et le droit à participer sans entrave à la vie en société.

Parmi les grandes avancées, figurent :

- > l'emploi (la loi réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, et l'étend à de nouvelles catégories de personnes),
  - > le droit à compensation,
  - > les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). En effet, la loi du 11 février 2005\* a instauré le principe d'un guichet unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. Les MDPH (une par département) remplacent les anciennes COTOREP et CDES. Au sein de la MDPH, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions concernant l'ensemble des droits de la personne handicapée. Elle est notamment compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH), apprécier le taux d'invalidité et attribuer la prestation de compensation du handicap (PCH).
- Les aptitudes et les capacités de la personne sont évaluées et un plan personnalisé de compensation du handicap lui est proposé en tenant compte de son projet de vie,
- > la création d'un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

## 2. La mise en œuvre de la loi : une visibilité dans l'organigramme de la DGRH

La mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) a été créée en 2006. Son caractère transversal et son positionnement au sein de la DGRH traduisent la volonté de mettre en œuvre les nouvelles dispositions introduites par la loi handicap de 2005 et d'impulser une politique ambitieuse en faveur des personnes handicapées. Dans un souci de cohérence, cette mission a été chargée de décliner pour l'ensemble des personnels des deux ministères, qui relèvent de la même DGRH, la politique d'intégration des personnels handicapés.

Son champ d'action s'articule autour de trois pôles :

- > les personnels enseignants des premier et second degrés,
- > les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé de l'enseignement scolaire,
- > les personnels relevant de l'enseignement supérieur.

La MIPH anime le réseau des correspondants handicap académiques ainsi que celui, plus récent et encore en cours de constitution, des personnes ressources des universités et des établissements d'enseignement supérieur. La mission travaille en collaboration avec les responsables des services déconcentrés et des établissements d'enseignement supérieur ainsi qu'avec les directions et les services de l'administration centrale.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2007, un délégué ministériel à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées, placé auprès de la directrice générale des ressources humaines, est chargé notamment de présenter des propositions en matière d'information et de modernisation des processus et des modalités de recrutement, de gestion et d'accessibilité.

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

## II. LES ENGAGEMENTS DES DEUX MINISTÈRES

La politique handicap du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche se décline selon différents axes. Elle peut être résumée à travers ces deux engagements majeurs :

- > L'augmentation du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),
- > L'amélioration du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

Différentes actions en découlent, toutes nécessaires et complémentaires. Leur réalisation permet de développer une dynamique dont les résultats pourront s'apprécier à moyen et à long terme.

Les deux documents suivants en posent les bases.

### 1. Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012

Élaboré par les deux ministères, ce plan a déjà fait l'objet d'une large diffusion, notamment auprès des organisations syndicales, le 30 juillet 2008. Il s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés par la loi handicap du 11 février 2005.\* Parmi les autres engagements figurent notamment la poursuite du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la réalisation d'un diagnostic des pratiques sur le recrutement par la voie contractuelle, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation, la mise en place de partenariats (notamment avec les associations ATHAREP et Hanploi-CED, spécialisées dans le recrutement des personnes handicapées), la nomination de personnes ressources dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur. La mise en œuvre de ces actions est précisée dans ce document. Le plan a également prévu, afin d'assurer le financement de certaines actions nécessaires à la réalisation des engagements, de passer une convention avec le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

### 2. La convention du 18 mai 2009

Cette convention s'inscrit dans le cadre du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006\* relatif au FIPHFP, qui définit, dans son article 3, les actions que celui-ci peut financer. Cette convention, signée le 18 mai 2009 pour une durée de deux ans, est commune aux deux ministères, les actions étant pilotées par la DGRH. Son financement global est de 22 898 492 euros, dont 1 138 474 euros pour l'enseignement supérieur. Le versement intervient dans les conditions suivantes : un 1<sup>er</sup> acompte de 50 % est attribué pour la 1<sup>ère</sup> année, un 2<sup>e</sup> acompte de 30 % est versé à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année si 70 % du 1<sup>er</sup> acompte a bien été dépensé, et le solde de 20 % est versé au terme de la convention.

Pour l'enseignement scolaire, les montants correspondant au 1<sup>er</sup> acompte ont été ventilés entre les académies et l'administration centrale au prorata des effectifs. De même pour l'enseignement supérieur, les crédits sont affectés au niveau des rectorats sur un programme spécifique (programme 150), les établissements devant faire l'avance des frais et percevoir ensuite les crédits correspondant aux montants jugés éligibles par le fonds.

La DGRH gère, pour sa part, les crédits nécessaires aux actions concernant les deux ministères : formations, conventions de partenariat, études et campagnes d'information et de sensibilisation.

Ce financement préalable accordé par le fonds visait à donner plus de souplesse dans la gestion des dossiers et à permettre une plus grande réactivité face aux besoins et aux demandes des personnels.

Pour avoir connaissance des différentes aides susceptibles d'être financées dans le cadre de cette convention, il convient de consulter le catalogue des aides en ligne, disponible sur le site du FIPHFP, à l'adresse suivante : <http://www.fiphfp.fr> (rubrique : le catalogue des aides). Ce catalogue est régulièrement enrichi à partir des délibérations prises par le comité national du fonds. Aussi, il importe de s'y référer, en ligne, avant tout engagement financier.

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

Les modalités de mise en œuvre de la convention, son organisation financière ainsi que le suivi des dépenses ont été précisées par deux notes, du 27 août et du 26 octobre 2009, la 1<sup>ère</sup> pour l'enseignement scolaire, la seconde pour l'enseignement supérieur. Ces modalités ont également été présentées lors de plusieurs réunions d'information au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2010 (destinées aux DRH, correspondants handicap académiques, personnes ressources des établissements d'enseignement supérieur, médecins de prévention).

### **Les universités bénéficiant des responsabilités et compétences élargies (RCE)**

La convention du 18 mai 2009 s'applique à tous les personnels rémunérés par les deux ministères, y compris ceux exerçant dans les universités bénéficiant des RCE.

Seuls les personnels rémunérés sur les ressources propres des universités ne sont pas concernés. Pour ces personnels, les établissements continuent de présenter leurs demandes de remboursements directement sur la plateforme technique du fonds.

Les deux années de la convention doivent être considérées comme une période transitoire permettant d'accompagner les établissements dans la mise en place, au niveau local, d'une politique handicap dynamique et prenant en compte les orientations définies au niveau national.

### **L'après-convention**

Au vu du bilan final de la convention, l'opportunité d'une reconduction ou de la mise en place de nouveaux dispositifs sera étudiée.

# III. LES ACTIONS

## 1. Les recrutements

Les personnes handicapées disposent de deux voies d'accès à la fonction publique : les concours et le recrutement direct par la voie contractuelle.

### La voie du concours

Ces recrutements relèvent des modalités de droit commun. Toutefois, les personnes handicapées ont la possibilité de bénéficier d'un aménagement des épreuves. Pour cela, elles doivent en faire la demande au moment de leur inscription et présenter un certificat médical établi par un médecin agréé justifiant de la nécessité de l'aménagement.

Auparavant, le temps supplémentaire qui était accordé aux candidats handicapés correspondait souvent au temps de repos des autres candidats. Les personnes handicapées, dont certaines d'entre elles rencontraient une certaine fatigabilité, se voyaient donc pénalisées et composaient dans de moins bonnes conditions. Afin d'y remédier, les calendriers des épreuves des concours prévoient désormais l'instauration de temps de repos suffisants entre les épreuves.

**ATTENTION :** Un étudiant ayant toujours bénéficié d'un temps supplémentaire lors de ses examens ne se verra pas forcément accorder un tiers temps par le médecin agréé. En effet, le temps supplémentaire, qui ne peut excéder le tiers temps, vise à établir une égalité de traitement entre des candidats mis en concurrence dans le cadre d'un concours. Il est donc attribué en fonction des seules difficultés générées par le handicap au moment de l'épreuve (difficulté et ralentissement d'écriture, ou de lecture, par exemple). Ainsi, le fait, pour un candidat, de rencontrer des difficultés de déplacement pour se rendre sur le lieu de l'examen ne peut justifier à lui seul l'octroi d'un aménagement du temps de l'épreuve.

### La voie contractuelle

La voie contractuelle relève des dispositions du décret n° 95-979 du 25 août 1995\* modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Ce décret a été modifié en janvier 2005 et a pris en compte par anticipation l'esprit de la loi de 2005. Les modifications introduites tendent à aligner la gestion de ces contractuels sur celle des stagiaires.

Peuvent candidater les personnes qui remplissent les conditions suivantes : appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi définies à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984\*, ne pas être déjà fonctionnaire, répondre aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que celles exigées pour les concours externes, présenter un handicap compatible avec les fonctions demandées, cette compatibilité étant appréciée par un médecin spécialisé agréé désigné par l'administration.

**ATTENTION :** La dispense de diplôme pour les pères et mères de trois enfants et pour les sportifs de haut niveau ne concerne que les concours de recrutement et ne s'applique donc pas au recrutement par la voie contractuelle.

### Le choix du candidat et le déroulement du contrat

Le dossier de candidature doit comporter une lettre de motivation pour un emploi précis, un curriculum vitae détaillé, la photocopie des diplômes et le justificatif prouvant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE). La possibilité d'organiser un entretien est prévue par l'article 3-1 du décret du 25 août 1995\* et la mise en place d'une commission de recrutement, pratiquement déjà généralisée, est vivement recommandée.

Une première appréciation des candidatures s'effectue sur dossier. La commission de recrutement s'assure que les candidats possèdent bien le profil requis et les aptitudes nécessaires pour les fonctions postulées. Les candidats dont les dossiers ont été présélectionnés sont

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

ensuite convoqués à un entretien avec la commission de recrutement. À l'issue de ces entretiens, les candidats sont avertis de la décision définitive relative au recrutement.

**ATTENTION :** Posséder une reconnaissance de travailleur handicapé ne conduit pas à un recrutement systématique. Seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés et ces recrutements doivent correspondre à des besoins de l'administration.

Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré, soit un an (deux ans pour les conseillers d'orientation-psychologues).

Durant la durée du contrat, l'intéressé bénéficie d'actions de formation organisées conformément à l'article 6 du décret. Les éventuels aménagements de poste nécessaires sont réalisés, après avis du médecin de prévention, de façon à être effectifs dès la prise de fonctions. Un suivi personnalisé est mis en place, notamment pour vérifier que ces aménagements sont suffisants.

La rémunération de ces agents est alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes. Ils peuvent également percevoir, le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités, y compris les primes, auxquelles peuvent prétendre les personnels stagiaires.

#### **Au terme du contrat, trois possibilités :**

##### **titularisation, renouvellement, non-renouvellement**

À l'issue du contrat, un entretien avec un jury est organisé afin d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent. Après cet entretien, et au vu de l'ensemble du dossier, si celui-ci est déclaré apte professionnellement à exercer les fonctions, il peut être titularisé, après avis de la commission administrative paritaire compétente (CAP).

Dans le cas où l'agent n'a pas démontré de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renou-

velé, une seule fois, pour une durée équivalente, après avis de la CAP.

Si l'agent n'a pas fait la preuve des capacités professionnelles requises, et toujours après avis de la CAP compétente, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut alors bénéficier des allocations d'assurance chômage. Dans tous les cas, l'intéressé est avisé de la décision de l'administration après la réunion de la CAP.

Après titularisation, l'agent perçoit la prime spéciale d'installation selon les mêmes modalités que celles prévues pour les stagiaires. L'ancienneté acquise est prise en compte, comme c'est le cas pour les stagiaires issus des concours externes. Pour les agents ayant bénéficié d'un renouvellement de contrat, la période correspondant au renouvellement n'est pas prise en compte dans la reprise d'ancienneté.

La première affectation de ces fonctionnaires doit être prononcée sans que leur soient applicables les dispositions prévues pour les fonctionnaires stagiaires titularisés dans ce même corps. Les intéressés ne doivent donc pas participer aux opérations du mouvement en vue de leur première affectation en qualité de personnels titulaires. L'administration doit en effet rechercher le plus tôt possible l'affectation la plus adéquate compte tenu de toutes les spécificités présentées par le handicap.

#### **Les personnels enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur**

La procédure spécifique de recrutement des enseignants-chercheurs et maîtres de conférences ne permet pas, dans l'état actuel de la réglementation, de recruter ces personnels par la voie contractuelle, selon les dispositions du décret du 25 août 1995\*

#### **Les objectifs de recrutement**

Le plan pluriannuel a prévu de développer fortement les recrutements par la voie contractuelle.

Les objectifs de recrutements sont répertoriés dans les tableaux suivants :

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

### Objectifs de recrutement de l'enseignement scolaire

Enseignement scolaire	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	120	150	188	234	293	293
Enseignants du second degré	200	250	313	391	488	488
ATSS	103	128	160	200	250	250
<b>Total</b>	<b>423</b>	<b>528</b>	<b>661</b>	<b>825</b>	<b>1031</b>	<b>1031</b>

### Objectifs de recrutement de l'enseignement supérieur

Enseignement supérieur	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personnels ITRF	42	53	66	82	103	103
Personnels des bibliothèques	8	10	13	16	20	20
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>79</b>	<b>98</b>	<b>123</b>	<b>123</b>

#### Pour faciliter et amplifier les recrutements : deux conventions de partenariat avec les associations ATHAREP et Hanploi-CED

Conformément aux engagements du plan pluriannuel 2008-2012, deux conventions ont été signées, le 14 avril 2010, avec les associations ATHAREP et Hanploi-CED (site Hanploi.com). L'objectif est de mettre à disposition des services déconcentrés et des établissements d'enseignement supérieur un outil facilitant la recherche de candidats compétents susceptibles d'être recrutés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Chacune de ces associations propose, via un site national dédié au recrutement des travailleurs handicapés, une mise en relation des services académiques et établissements d'enseignement supérieur avec des travailleurs handicapés en recherche d'emploi.

Les modalités d'accès (avec login et mot de passe) et d'utilisation de ces sites ont fait l'objet d'une note en date du 21 avril 2010, adressée aux rectorats et aux établissements d'enseignement supérieur. Les principales fonctionnalités de ces sites concernent l'accès à une « CV thèque » et la possibilité de déposer des offres d'emploi.

#### Le diagnostic des pratiques

La mise en œuvre du recrutement des personnes handicapées par la voie contractuelle doit être appréciée afin de juger de son efficacité, d'améliorer et d'harmoniser les dispositifs.

Ce document, actuellement en cours de finalisation, vise, dans un premier temps, à établir un état des lieux, conçu à partir des renseignements fournis par les académies et des appréciations recueillies de manière anonyme auprès des personnels recrutés par cette voie entre 2006 et 2008.

Des pistes d'actions susceptibles d'aider à améliorer la politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées ainsi que des préconisations portant notamment sur le principe de non-discrimination seront ensuite transmises aux services déconcentrés et aux établissements d'enseignement supérieur.

## 2. Les aménagements

Les aménagements peuvent se révéler nécessaires soit dès le recrutement, soit au cours de la carrière. Dans tous les cas, les agents doivent être invités à ne pas minimiser leurs besoins afin que la compensation qui sera mise en place leur permette effectivement les meilleures conditions d'exercice possibles.

Pour bénéficier d'un aménagement de poste, il est nécessaire de contacter le correspondant handicap de l'académie ou la personne ressource pour les établissements d'enseignement supérieur.

Tout aménagement nécessite l'avis préalable du médecin de prévention. Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail de l'agent, mais aussi les conditions d'exercice des fonctions au sens large, incluant aussi bien les aménagements d'horaires que le mode de transport entre le domicile et le lieu de travail, l'achat de prothèses auditives ou encore l'octroi d'une assistance humaine (auxiliaire de vie pour les activités professionnelles ou les actes de la vie quotidienne, codeur ou transcripteur, interprète en langue des signes). Ces aménagements sont ensuite mis en œuvre par le correspondant handicap ou la personne ressource, qui peuvent solliciter l'aide d'un ergonome pour faire réaliser préalablement une étude de poste.

**ATTENTION :** L'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit.

### 3. Les mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi

« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite de l'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique » (article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984\*).

Il existe plusieurs possibilités permettant de maintenir dans l'emploi un agent en situation d'inaptitude :

- > le maintien dans le poste de travail grâce à un aménagement,
- > l'affectation sur un autre emploi du même grade,
- > le reclassement dans un emploi d'un autre corps,
- > pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, un dispositif spécifique d'adaptation du poste de travail.

Les procédures correspondantes sont définies principalement par deux textes :

- > le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984\* pris en application de l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984\* en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- > le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007\* relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (et sa circulaire d'application du 9 mai 2007\*).

D'une façon générale, un signalement précoce des situations difficiles permet d'anticiper et de mettre en place les aménagements nécessaires et/ou le processus de reconversion, celui-ci nécessitant plus de temps. C'est à partir de ce signalement que pourra être définie la solution la mieux adaptée à la situation de l'agent pour le maintenir en position d'activité.

#### Un dispositif gradué d'accompagnement des personnes reconnues inaptes

Le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984\* prévoit trois mesures graduées pour maintenir dans l'emploi les personnels en situation d'inaptitude.

#### L'aménagement de poste

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre à tout agent handicapé de conserver un emploi correspondant à sa qualification.

Avant d'envisager un reclassement, l'administration doit donc, en premier lieu, pour tout agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, examiner les diverses possibilités d'aménager son poste de travail.

Ces aménagements, qui nécessitent toujours l'avis préalable du médecin de prévention, peuvent être très divers : affectation particulière, aménagements d'horaires, matériels spécifiques, assistance humaine, prise en charge des déplacements entre le domicile et le lieu de travail...

#### L'affectation sur un autre emploi du même grade

Si l'aménagement du poste de travail de l'agent n'est pas possible, ou s'il ne permet pas à l'agent de continuer à exercer ses fonctions, l'administration doit, en second lieu, rechercher un autre emploi correspondant au grade de l'agent et dont les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondantes.

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

L'affectation de l'agent se fait après avis :

- du médecin de prévention, dans le cas où l'intéressé n'a pas bénéficié préalablement d'un congé de maladie ;
- du comité médical, s'il s'agit d'une réintégration après un congé de maladie.

### **Le reclassement dans un emploi d'un autre corps**

Si l'état de santé de l'agent ne permet pas la mise en œuvre de l'une des deux possibilités évoquées ci-dessus, l'administration doit inviter celui-ci à présenter une demande de reclassement dans un autre corps. Dans ce cas, elle doit lui proposer plusieurs emplois susceptibles d'être pourvus par la voie du détachement. Préalablement, le comité médical doit avoir constaté l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent et la nécessité de le reclasser dans un autre corps.

Le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984\* prévoit que cette procédure doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

En réalité, cette durée se révèle souvent trop courte pour mener à bien cette procédure, qui demande de la part de l'agent un véritable cheminement pour parvenir à élaborer un projet personnel pertinent de reconversion. En effet, celui-ci nécessite par ailleurs des formations qui peuvent s'avérer relativement longues.

Une fois le projet de l'agent finalisé, l'administration doit rechercher le support nécessaire. Il s'agit alors de réserver un poste vacant qui ne sera pas offert au concours. Il faut préciser qu'il n'existe pas de postes spécifiques réservés au reclassement.

Si l'administration n'est pas en mesure de proposer de tels emplois, elle doit motiver sa décision et placer alors l'agent en retraite pour invalidité.

S'il n'est pas avéré que l'administration ait bien recherché des possibilités de reclassement, le service des retraites de l'État peut s'opposer au paiement de la pension de retraite. Pour les mêmes raisons, le tribunal administratif peut également condamner l'administration. Dans les deux cas, l'intéressé doit être réintégré et percevoir des indemnités.

**ATTENTION :** Pour pouvoir bénéficier d'un reclassement dans un corps supérieur, l'agent doit répondre aux mêmes conditions de titres ou de diplômes que celles exigées pour les concours externes du corps d'accueil.

Enfin, si l'agent est détaché dans un corps hiérarchiquement inférieur et qu'il ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil. Dans ce cas, il conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice au moins égal (article 5 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984\*). Dans l'année suivant la perte de l'indice antérieur, l'intéressé peut demander le bénéfice des dispositions de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite\* afin de continuer à cotiser sur la base de l'ancien indice et pour que la pension de retraite ne soit pas évaluée en fonction du grade d'accueil mais en fonction de son grade d'origine. Cette procédure devient caduque dès l'instant où l'intéressé récupère un indice égal ou supérieur dans le nouveau corps.

L'investissement personnel de l'agent et son adhésion à un véritable projet professionnel sont indispensables pour assurer la réussite, sur la durée, du reclassement. Le rôle des différents intervenants l'accompagnant dans cette démarche (directeur des ressources humaines, médecin de prévention, correspondant handicap, conseiller mobilité carrière) est tout aussi important.

Les difficultés constatées dans la mise en œuvre de ces dispositifs sont principalement liées au manque de projet précis et de motivation de l'agent, à la difficulté de mobiliser les supports adéquats dans les délais réglementaires et, parfois, aux réticences des corps d'accueil. Parmi les outils susceptibles d'être mis en œuvre pour réussir le maintien dans l'emploi d'une personne en situation d'inaptitude, les bilans de compétences, ainsi que les formations, constituent un atout indéniable. Ils bénéficient d'une prise en charge du FIPHFP et leur mise en place est fortement recommandée. Proposer une affectation temporaire peut également permettre à la personne de découvrir un nouveau métier et de s'y former.

En dépit des difficultés signalées, il est absolument nécessaire de progresser dans ce domaine. Il est en effet prioritaire de maintenir dans l'emploi les personnes qui deviennent handicapées au cours de leur carrière et qui se trouvent exposées à une retraite pour invalidité alors que, parallèlement, des personnes handicapées, souffrant parfois des mêmes affections, bénéficient d'un recrutement externe.

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

## Un dispositif spécifique d'adaptation du poste de travail pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

Le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007\* relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation a créé un nouveau dispositif d'assistance et de soutien en direction de ces catégories de personnels lorsqu'ils se trouvent confrontés à des problèmes de santé. C'est pourquoi seuls des critères médicaux peuvent être retenus pour une entrée dans ce dispositif.

Ce texte définit des solutions adaptées à la situation particulière de chaque agent concerné. Il a substitué les postes adaptés de courte et de longue durées à l'ancien dispositif de réadaptation et de réemploi et a introduit une série de mesures graduées.

### L'aménagement matériel du poste de travail

Cet aménagement peut inclure notamment des mesures telles que l'aménagement de l'emploi du temps, l'adaptation des horaires, une salle de cours et/ou un équipement spécifique mis à disposition d'une personne.

### L'allègement de service

Il s'agit d'une mesure exceptionnelle accordée en raison de l'état de santé de l'agent, celui-ci continuant de percevoir l'intégralité de son traitement, tout en bénéficiant d'un temps de travail réduit. Cet allègement porte au maximum sur le tiers des obligations réglementaires de service si l'agent reste sur son poste, sur la moitié s'il est affecté sur un poste adapté. Il est accordé pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il n'est pas reconduit de façon systématique l'année suivante, mais peut cependant être accordé plusieurs années, parfois selon une quotité dégressive.

### L'occupation à titre thérapeutique

Ce dispositif, mentionné dans le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007\*, s'appuie sur les dispositions de l'article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986\*. Il a pour objet de permettre à des personnes en congé de longue maladie (CLM ou CLD) d'exercer une activité préalablement définie, dans un cadre professionnel adapté, afin de leur permettre de conserver un lien social susceptible de concourir à l'amélioration de leur état de santé. Cette activité, qui ne peut excéder un mi-temps, n'est pas rémunérée. Seul le médecin de prévention, ou le médecin conseiller technique, est habilité à apprécier si cette acti-

tivité peut présenter un intérêt pour le malade. Ce dispositif peut être mis en place à la demande des intéressés.

### L'affectation sur poste adapté

Elle peut être de courte durée (PACD) ou de longue durée (PALD).

L'affectation sur PACD est prononcée pour une durée d'un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de trois ans. Celle sur PALD est prononcée pour une durée de quatre ans et peut être renouvelée sans limite. L'objectif d'une affectation sur poste adapté est :

- > soit de permettre à l'agent qui en bénéficie de préparer son retour dans des fonctions devant des élèves,
- > soit d'envisager et de préparer une reconversion professionnelle ou un reclassement.

Ces affectations permettent aux personnels enseignants d'exercer des fonctions de nature différente dans tout service ou établissement relevant du ministère de l'éducation nationale. Dans le cas d'une affectation sur poste adapté de courte durée, ils peuvent également bénéficier d'une affectation au sein d'un établissement relevant du ministère de l'enseignement supérieur ou d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une autre administration.

Les affectations sur poste adaptés au CNED sont exclusivement réservées aux personnels enseignants atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives les rendant inaptes à un retour devant des élèves ou une reconversion et relevant d'un exercice à domicile de l'emploi.

Tout personnel enseignant affecté sur poste adapté doit donc intégrer une démarche volontaire et dynamique de retour à l'emploi. C'est pourquoi il est invité à élaborer un projet personnel en ce sens. Dans le cas où ce projet prévoit une reconversion, les nouvelles tâches qui lui sont confiées doivent lui offrir l'occasion de découvrir un nouveau métier et de s'y former. Cette période permet également à l'administration (DRH, correspondants handicap, personnes ressources, médecins de prévention, conseillers en formation...) d'accompagner l'agent de façon personnalisée dans ses besoins particuliers, en mettant en place, notamment, des bilans de compétences et/ou des formations, ou bien encore des tutorats, et en recherchant le support qui permettra le reclassement si le comité médical émet un avis en ce sens. Ce dispositif a été entièrement déconcentré afin de mettre en place un meilleur suivi des agents. L'affecta-

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

tion relève de la compétence du recteur pour le second degré et de l'inspecteur d'académie pour le premier degré. Elle nécessite préalablement l'avis du médecin de prévention ou du médecin conseiller technique et elle est prononcée après consultation des commissions administratives paritaires compétentes. Celles-ci donnent un avis sur toute demande d'affectation ou de renouvellement d'affectation sur poste adapté.

Les personnels enseignants ayant été nommés sur un poste de réemploi avant la parution du décret de 2007\* conservent leur affectation à titre pérenne.

## 4. La formation, la sensibilisation et l'information

La mise en place d'actions de sensibilisation et de formation constitue l'un des engagements du plan pluriannuel 2008-2012 et se révèle indispensable pour lutter contre les représentations négatives du handicap et faire évoluer les mentalités. Il convient également de porter à la connaissance de tous les agents quels sont les droits des personnels handicapés.

### La formation des acteurs de la politique handicap

De nombreuses actions de formation et d'information ont été réalisées en 2009 et 2010, aussi bien à destination des services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale que des universités et des établissements d'enseignement supérieur ainsi que de l'administration centrale.

Plusieurs journées de formation à l'accueil du personnel handicapé ont été organisées au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2010 à l'intention :

- > des DRH académiques,
- > des correspondants handicap académiques,
- > des DRH et des personnes ressources pour les personnels handicapés des universités et des établissements publics d'enseignement supérieur,
- > des chefs de division des rectorats et secrétaires généraux des inspections académiques,
- > des médecins conseillers techniques des recteurs et médecins de prévention de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur,
- > des conseillers mobilité carrière.

Ces formations visaient notamment à apporter une

meilleure connaissance du handicap, à mieux appréhender la réglementation en vigueur, à envisager le retentissement du handicap sur la capacité de travail et à améliorer sa prise en compte au moment du recrutement. Elles devaient aussi aider les intervenants à s'approprier différents outils mis à leur disposition pour le maintien dans l'emploi.

Elles ont également permis de rappeler à tous les participants, acteurs de la politique du handicap, les objectifs du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012, les engagements des deux ministères et le principe de non-discrimination. De plus, plusieurs réunions des DRH et directeurs généraux des services des établissements publics d'enseignement supérieur ont donné lieu à des communications sur la politique handicap du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elles ont rappelé les priorités et les enjeux du plan pluriannuel ainsi que les modalités de mise en œuvre de la convention du 18 mai 2009.

### La sensibilisation et l'information des personnels

Une large méconnaissance des dispositifs en place a été constatée parmi les personnels, notamment à l'occasion d'une étude menée en 2008 (TNS SOFRES).

C'est pourquoi il est apparu nécessaire de les informer davantage sur les dispositifs existants et sur les droits dont ils peuvent se prévaloir. En 2010, chaque agent, qu'il soit handicapé ou valide, a reçu une lettre de la directrice générale des ressources humaines rappelant les engagements des deux ministères et les droits des personnes handicapées.

Une vaste campagne de communication, signée par le label « Le handicap, tous concernés », a été mise en place en 2010 pour répondre à un double objectif : sensibiliser en interne afin d'informer les personnels et les inviter à se faire connaître ; développer le recrutement externe.

Cette campagne s'est caractérisée en interne par :

- > la diffusion d'affiches de sensibilisation et d'information dans les services déconcentrés et tous les établissements du premier et du second degrés,
- > la mise à jour de la brochure d'information « De nouveaux droits pour les personnes en situation de handicap », téléchargeable sur les sites des deux ministères.

En externe, une communication de recrutement a été menée via :

- > une campagne de publicité sur le web pour chacun des deux ministères,

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

> des insertions presse sur le dispositif de recrutement 2010 pour le ministère de l'éducation nationale, ainsi que l'envoi d'un « e-mailing » et la parution d'un publi-rédactionnel.

En parallèle, les rubriques handicap des deux sites ministériels ont été mises à jour et il a été demandé à chaque académie et université de prévoir une rubrique handicap sur son site (comportant des informations sur les correspondants handicap, sur les procédures prévues pour bénéficier d'aménagements, sur les recrutements, etc.).

Enfin, cette campagne a été fortement relayée en interne :

> auprès des académies, grâce à la présentation de la campagne, des outils et du calendrier aux chargés de communication des académies et à une demande de relais de l'information, notamment via une bannière destinée aux sites des académies ;

> auprès des personnels, par la parution d'une brève présentant la campagne sur l'intranet du ministère et un relais de l'information dans une lettre électronique.

# IV. LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

## 1. Le cadre législatif

La dénomination « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » (BOE) mérite d'être précisée.

La liste de ces bénéficiaires était auparavant définie aux articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail\*.

Il faut noter qu'en raison de la modification du code du travail intervenue en mars 2007, l'article L. 323-3 a été abrogé et remplacé par l'article L. 5212-13, dont la dernière version est applicable à compter du 8 juin 2009.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficiant des droits induits par la loi de 2005\* et pouvant être recrutés par la voie contractuelle au titre du décret du 25 août 1995\* sont les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail\*.

Ne peuvent bénéficier de ces dispositions, tout en étant comptabilisables dans la déclaration annuelle, les personnes appartenant aux autres catégories de BOE.

### Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi comptabilisables dans la déclaration annuelle Les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail\*

**1°** Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

**2°** Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

**3°** Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

**4°** Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (a).

**5°** Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 395 et L. 396 du même code.

**9°** Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

**10°** Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

**11°** Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

(a) Bénéficiaires des emplois réservés précisés par l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

1° Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente.

2° Les victimes civiles de la guerre.

3° Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service.

4° Les victimes d'un acte de terrorisme.

5° Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

6° Les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

### **Les personnes mentionnées à l'article L. 323-5 du code du travail\* :**

- > Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- > Les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984\* portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (entrent dans la catégorie des agents reclassés ceux qui bénéficient d'une affectation dans un autre corps par voie de détachement et ceux qui ont bénéficié d'un changement d'emploi au sein de leur corps ou cadre d'emploi après avis du comité médical).
- > Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

## **2. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

La déclaration annuelle relative à l'emploi des travailleurs handicapés correspond à une obligation législative (article L. 5212-5 du code du travail\* : « *L'employeur fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants* »).

Cette déclaration, effectuée par la direction générale des ressources humaines, est commune aux deux ministères. Jusqu'en 2009, elle a pris pour base une enquête anonyme réalisée par la société TMO Régions. Les taux d'emploi déclarés ont été les suivants : 3,17 % pour l'année 2005 et 3,31 % pour les années 2006 à 2008 (à partir de 2006, une nouvelle catégorie de BOE pouvait être comptabilisée).

Pour la première fois en 2010, la déclaration relative à l'emploi des personnes en situation de handicap s'est effectuée sur la base des informations communiquées par les agents.

Associée à une campagne de sensibilisation (voir ci-dessus), une large information relative aux nouveaux droits a été diffusée à tous les personnels. Les agents en situation de handicap et d'inaptitude étaient invités à

faire connaître leurs besoins particuliers et à se déclarer auprès des directeurs des ressources humaines.

La déclaration 2010, qui porte sur la situation au 1<sup>er</sup> janvier 2009, affiche un taux d'emploi de 1,15 % pour l'enseignement scolaire et de 0,88 % pour l'enseignement supérieur. Compte tenu des dépenses pouvant être comptabilisées dans le calcul du taux, le taux légal de 2009 est de 1,21 % globalement pour les deux ministères. Il faut cependant souligner que ce taux est sous-évalué. En effet, l'enquête TMO, qui était totalement anonyme, était plus proche de la réalité. Cette différence s'explique principalement par la grande réticence des travailleurs handicapés, qui ne souhaitent pas se déclarer comme tels, craignant stigmatisation et pénalisation dans leur carrière. De plus, le rattachement des TOS aux collectivités territoriales a sans nul doute eu un impact non négligeable sur le taux actuel.

L'effet des opérations de sensibilisation auprès des personnels sera progressif et devrait s'apprécier davantage lors des prochaines déclarations.

## **3. Les droits des personnels en situation de handicap et d'inaptitude**

L'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser, de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983\* portant droits et obligations des fonctionnaires).

Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

### **Les aménagements divers**

Pour la description de ces aménagements, se reporter au paragraphe III. 2.

### **Le temps partiel de droit**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit, après avis du médecin de prévention. La rémunération est alors calculée selon la

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

réglementation relative au temps partiel, proportionnellement au temps travaillé.

### La priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition

Cette priorité s'inscrit dans celles prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984\*. Elle peut être accordée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi sous réserve que la demande de mutation soit assortie d'un avis du médecin de prévention, ou du médecin conseiller technique, attestant que cette demande a pour objet d'améliorer effectivement les conditions de vie de l'agent handicapé.

### Les formations adaptées au handicap et les formations spécifiques au handicap

Les personnes handicapées doivent pouvoir accéder aux dispositifs de formation continue ordinaire, incluant les préparations aux concours internes, qui doivent si besoin être aménagées pour compenser le handicap. Par ailleurs, elles bénéficient, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou à l'apprentissage de techniques palliatives, ou encore de formations à l'utilisation de matériels et logiciels adaptés à leur handicap.

### Les chèques vacances

Pour les agents handicapés en activité remplissant les conditions d'attribution de cette prestation, la bonification accordée par l'État est majorée de 30 % par

les fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Pour en bénéficier, il suffit de joindre au formulaire de demande de chèques vacances une attestation renseignée par le service des ressources humaines de l'agent (modèle téléchargeable sur le site [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)). Le barème d'épargne mensuelle applicable aux agents handicapés est joint en annexe de la circulaire annuelle du ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, téléchargeable sur le même site.

### Les conditions avantageuses de départ à la retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent, sous certaines conditions, être admis à la retraite avant l'âge légal.

L'ensemble du dispositif applicable aux agents handicapés est précisé ci-dessous.

#### La possibilité d'un départ anticipé

Le fonctionnaire handicapé peut bénéficier d'un départ anticipé dès 55 ans, sous réserve de remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- > une durée d'assurance minimale,
- > une durée d'assurance cotisée minimale,
- > un taux d'incapacité permanente de 80 % tout au long de ces durées attesté par une carte d'invalidité ou tout document précisant le taux et la reconnaissance du handicap.

#### Durée d'assurance requise et cotisée en qualité de personne handicapée à 80 % minimum en fonction de l'âge de départ à la retraite :

Age à la date de départ à la retraite	Durée d'assurance requise							Durée d'assurance cotisée						
	AOD en 2006	AOD en 2007	AOD en 2008	AOD en 2009	AOD en 2010	AOD en 2011	AOD en 2012	AOD en 2006	AOD en 2007	AOD en 2008	AOD en 2009	AOD en 2010	AOD en 2011	AOD en 2012
55 ans	116 T	118 T	120 T	121 T	122 T	123 T	124 T	96 T	98 T	100 T	101 T	102 T	103 T	104 T
56 ans	106 T	108 T	110 T	111 T	112 T	113 T	114 T	86 T	88 T	90 T	91 T	92 T	93 T	94 T
57 ans	96 T	98 T	100 T	101 T	102 T	103 T	104 T	76 T	78 T	80 T	81 T	82 T	83 T	84 T
58 ans	86 T	88 T	90 T	91 T	92 T	93 T	94 T	66 T	68 T	70 T	71 T	72 T	73 T	74 T
59 ans	76 T	78 T	80 T	81 T	82 T	83 T	84 T	56 T	58 T	60 T	61 T	62 T	63 T	64 T

AOD : Année d'ouverture des droits à pension.

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

**ATTENTION :** Il est important que les agents demandent au plus tôt dans leur carrière leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) afin de pouvoir bénéficier au mieux de ces dispositions.

### L'absence de décote

Aucun coefficient de minoration n'est appliqué au calcul de la pension d'un fonctionnaire dont le handicap est au moins égal à 80 %, même s'il ne totalise pas le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein (article L. 14 2° du code des pensions civiles et militaires de retraite\*).

### La majoration de pension

La majoration de pension peut être attribuée soit :

- > aux fonctionnaires qui remplissent les conditions pour prétendre à une retraite anticipée en qualité d'agent handicapé,
- > aux fonctionnaires qui partent après 60 ans, sous réserve de remplir impérativement les conditions d'un départ anticipé en qualité d'agent handicapé à la veille de leur 60<sup>e</sup> anniversaire.

La pension ne peut excéder 75 % du traitement servant de base au calcul de la pension. Toutefois, si l'agent justifie de bonifications (pour enfants, services hors d'Europe, services dans l'industrie...), la pension peut être portée à 80 %.

Cette majoration de pension est égale à :

*La durée des périodes prises en compte en constitution du droit alors que l'agent était atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %*

X 1/3

*la durée totale des services et bonifications retenue dans la liquidation de la pension de l'agent*

Comme pour tous les fonctionnaires, une majoration pour enfants peut venir s'ajouter au montant majorée de la pension dans la limite de 100 % du traitement de base (10 % pour les 3 premiers enfants et 5 % par enfant supplémentaire).

### Exemple :

Une secrétaire administrative de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (SAENES), née en 1953 et handicapée à 80 % depuis le 1<sup>er</sup> février 1982, sollicite son admission à la retraite anti-

cipée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010. Elle a effectué des services valables pour la retraite du 1<sup>er</sup> septembre 1975 au 31 août 2010 à 100 %. Elle est SAENES de classe exceptionnelle au 7<sup>e</sup> échelon depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 à l'indice majoré 514 (indice brut 612 – traitement brut annuel = 28 417,57 €).

Elle doit donc remplir les conditions suivantes :

- > justifier de 102 trimestres minimum de durée d'assurance
- > justifier de 82 trimestres minimum de durée d'assurance cotisée
- > justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % tout au long de ces durées.

Durée d'assurance avec handicap :

= du 1/02/1982 au 31/08/2010

= 28 ans 7 mois ou 114 trimestres 30 jours

Durée d'assurance cotisée avec handicap :

= du 1/02/1982 au 31/08/2010

= 28 ans 7 mois ou 114 trimestres 30 jours

Elle remplit bien les conditions pour prétendre à une retraite dès 57 ans.

### Calcul de la pension

Durée des services et bonifications : du 1/09/1975 au 31/08/2010 = 35 ans ou 140 trimestres

AOD en 2010 : 162 trimestres pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Taux de pension :

$$\frac{140}{162} \times 75 = 64,814 \%$$

Montant pension :

$$= 28\,417,57 \times 64,814 \%$$

$$= 18\,418,56 \text{ € bruts annuels}$$

$$\text{(soit } 1\,534,88 \text{ € bruts mensuels)}$$

### Calcul du taux de la majoration de pension

$$\frac{114 \text{ trim } 30 \text{ j}}{140 \text{ trim}} \times \frac{1}{3} = \frac{10\,290 \text{ jours}}{12\,600 \text{ jours}} \times \frac{1}{3} = 27,22 \%$$

### Calcul de la majoration

$$18\,418,58 \times 27,22 \% = 5\,013,53 \text{ € bruts annuels.}$$

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

#### **Montant de la pension et de la majoration**

18 418,56 + 5 013,53 = 23 432,09 €

Rappel : le total ne peut excéder 75 % du traitement brut soit :

28.417,57 X 75 % = 21 313,17 € (ou 1 776,09 € bruts mensuels)

## **4. Comment se faire reconnaître travailleur handicapé ? Comment se déclarer ?**

Les personnes souhaitant obtenir la qualité de travailleur handicapé doivent contacter la MDPH de leur département. Des informations utiles, notamment les différents

formulaire de demande, sont consultables sur les sites Internet des MDPH.

Pour se déclarer auprès de son employeur, la personne peut contacter le correspondant handicap de l'académie, la personne ressource pour les universités, ou la direction des ressources humaines. Les enseignants des premier et second degrés ont la possibilité de se déclarer sur I-Prof.

Il est dans l'intérêt de l'agent de se déclarer le plus tôt possible pour pouvoir anticiper et éviter les situations de rupture professionnelle et bénéficier au mieux de ses droits, notamment en matière de retraite.

Il faut préciser que les droits et les actions décrits dans ce document sont ceux relatifs à la gestion des personnels et concernent les personnes handicapées au sens large, c'est-à-dire incluant les nouvelles catégories introduites par la loi handicap (voir IV.1).

---

\* Vous trouverez les références des textes en fin de document

## V. LES PERSONNES À CONTACTER

Le handicap ne doit pas être cantonné au secteur médico-social. D'une part, parce qu'il faut le dédramatiser et le banaliser, d'autre part parce que la personne en situation de handicap n'est pas systématiquement une personne malade ou nécessitant un appui social ; elle est un agent à part entière, dont la gestion doit être identique à celle de tous les personnels.

Si les partenaires médicaux et sociaux ont un rôle indéniable à jouer, le handicap dans son ensemble est maintenant un aspect pleinement intégré dans la gestion des ressources humaines.

Les interlocuteurs sont donc :

- > **les directeurs des ressources humaines**,
- > dans les établissements et les services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, **les correspondants handicap académiques**, (coordonnées disponibles sur le site [www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes](http://www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes)),
- > dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur, **les personnes ressources pour les personnels handicapés** (coordonnées disponibles directement sur les sites des établissements).

## VI. LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

### > Code du travail

Code du travail, et notamment ses articles L. 5212-13, L. 5212-5, L. 323-3 et L. 323-5.

### > Code des pensions civiles et militaires de retraite

Code des pensions civiles et militaires de retraite, et notamment ses articles L. 24, R 33 bis et R 37 bis.

### > Loi du 13 juillet 1983

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

### > Loi du 11 janvier 1984

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

### > Loi du 11 février 2005

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

### > Décret du 30 novembre 1984

Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

### > Décret du 14 mars 1986

Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, et notamment son article 38.

### > Décret du 25 août 1995

Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

### > Décret du 3 mai 2006

Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

### > Décret du 27 avril 2007

Décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

### > Circulaire du 9 mai 2007

Circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007 relative au dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé.



ministère  
éducation  
nationale  
jeunesse  
vie associative



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0303 du 31 décembre 2010 page 23523  
texte n° 96

#### DECRET

### **Décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat**

NOR: BCRF1030658D

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement,  
Vu le code civil, notamment son article 1er ;  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;  
Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 34 ;  
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 22 novembre 2010 ;  
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu ;  
Vu l'urgence,  
Décrète :

#### **Article 1 En savoir plus sur cet article...**

Il est mis fin au mandat des membres des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités techniques paritaires et des comités d'hygiène et de sécurité mentionnés en annexe 1 du présent décret, le 15 novembre 2011.

La durée du mandat des membres des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités techniques paritaires, des comités d'hygiène et de sécurité et des commissions d'évaluation technique et pédagogique mentionnés à l'annexe 2 du présent décret est prorogée jusqu'à cette même date.

Il est mis fin au mandat des membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires mentionnées à l'annexe 3 du présent décret, pour chaque instance, à la date d'entrée en vigueur de l'acte portant nomination des nouveaux membres représentants du personnel et, au plus tard, le 31 décembre 2011.

La durée du mandat des membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires mentionnées à l'annexe 4 du présent décret est prorogée jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'acte portant nomination des nouveaux membres représentants du personnel et, au plus tard, le 31 décembre 2011.

Il est mis fin au mandat des membres du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat à la date d'entrée en vigueur du décret portant composition de cette instance et, au plus tard, le 31 décembre 2011.

#### **Article 2 En savoir plus sur cet article...**

Un arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique fixe les dates retenues pour l'élection en 2011 des représentants du personnel au sein des instances représentatives du personnel mentionnées aux annexes du présent décret.

#### **Article 3 En savoir plus sur cet article...**

Le ministre d'Etat, ministre de la défense et des anciens combattants, la ministre d'Etat, ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du

logement, le garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, la ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, le ministre de la culture et de la communication, la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, la ministre des sports et le secrétaire d'Etat auprès du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, chargé de la fonction publique, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.  
Fait le 30 décembre 2010.

## ► Annexe

### A N N E X E 1

#### RÉDUCTION DE MANDATS EN VUE DU SCRUTIN D'OCTOBRE 2011

Services du Premier ministre  
Commissions administratives paritaires locales

CAP compétente pour le corps des attachés d'administration.

Commissions consultatives paritaires locales

CCP des services centraux  
CCP du secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale  
CCP de la délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale  
CCP du conseil supérieur de l'audiovisuel

Comités techniques paritaires

CTP spécial du Conseil supérieur de l'audiovisuel

Ministère de l'écologie, de l'énergie,  
du développement durable, des transports et du logement  
Commissions administratives paritaires (CAP)

Commissions administratives paritaires nationales compétentes pour le corps des :

- administrateurs civils,
- agents techniques de l'environnement « espaces protégés »,
- agents techniques de l'environnement « milieux aquatiques »,
- agents techniques de l'environnement « milieux et faune sauvage »,
- agents techniques de l'environnement,
- attachés d'administration de l'équipement,
- chargés de recherche de l'équipement,
- conseillers techniques de service social et assistants de service social,
- contrôleurs des affaires maritimes,
- contrôleurs des transports terrestres,
- délégués au permis de conduire et à la sécurité routière,
- directeurs de recherche de l'équipement,
- experts techniques des services techniques,
- ingénieurs des travaux publics de l'État,
- inspecteurs des affaires maritimes,
- inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière,
- inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable,
- officiers de port,
- officiers de port adjoints,
- professeurs techniques de l'enseignement maritime,
- secrétaires administratifs de l'équipement,
- syndicats des gens de mer,
- techniciens supérieurs de l'équipement,
- techniciens de l'environnement « espaces protégés »,
- techniciens de l'environnement « milieux aquatiques »,
- techniciens de l'environnement « milieux et faune sauvage »,
- techniciens de l'environnement.

Commissions administratives paritaires (CAP)  
de la direction générale de l'aviation civile

Commission administrative paritaire nationale compétente pour le corps des assistants de service social.

CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Eure (27)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Seine Maritime (76)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Bas Rhin (67)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Haut Rhin (68)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Ariège (09)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Aveyron (12)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de Haute Garonne (31)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Gers (32)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Lot (46)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Hautes Pyrénées (65)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Tarn (81)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Tarn et Garonne (82)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Yvelines (78)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Essonne (91)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Hauts de Seine (92)  
CTP départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Val d'Oise (95)

Centre national de documentation pédagogique (CNDP)

CTP placés auprès du directeur général du CNDP (Services culture éditions ressources pour l'Education nationale - SCEREN) et des directeurs de centres régionaux de documentation pédagogique (CRDP)  
CTP commun placé auprès du directeur général du CNDP (Services culture éditions ressources pour l'Education nationale - SCEREN)

Centre national d'enseignement à distance (CNED)

CTP placé auprès du directeur du CNED

Institut national de recherche pédagogique (INRP)

CTP placé auprès du directeur de l'INRP

Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)

CTP placé auprès du directeur de l'ONISEP

X Comités d'hygiène et de sécurité (CHS)

CHS ministériel  
CHS central d'administration centrale placé auprès du secrétaire général  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie d'Aix-Marseille  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie d'Amiens  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Besançon  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Bordeaux  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Clermont-Ferrand  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Corse  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Créteil  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Dijon  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Grenoble  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de la Guadeloupe  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de la Guyane  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Lille  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Limoges  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de la Martinique  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Nancy-Metz  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Nantes  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Nice  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie d'Orléans-Tours  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Paris  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Poitiers  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Reims  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de la Réunion  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Rouen  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Strasbourg  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Toulouse  
CHS académique placé auprès du recteur de l'académie de Versailles  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Alpes de Haute Provence (04)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Bouches du Rhône (13)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Vaucluse (84)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Aisne (02)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Oise (60)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Somme (80)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Doubs (25)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Jura (39)

CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Haute Saône (70)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Territoire de Belfort (90)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Dordogne (24)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Gironde (33)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Landes (40)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Lot-et-Garonne (47)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Pyrénées atlantiques (64)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Manche (50)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Orne (61)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Allier (03)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Cantal (15)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Haute Loire (43)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Puy-de-Dôme (63)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de Seine-et-Marne (77)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de Seine-St-Denis (93)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Val de Marne (94)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Côte d'or (21)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Nièvre (58)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Saône-et-Loire (71)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Yonne (89)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Ardèche (07)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Drôme (26)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Isère (38)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Savoie (73)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Haute Savoie (74)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Nord (59)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Corrèze (19)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Creuse (23)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Haute Vienne (87)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Ain (01)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Loire (42)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Rhône (69)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Aude (11)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Gard (30)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Hérault (34)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Lozère (48)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Pyrénées Orientales (66)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Meurthe-et-Moselle (54)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Meuse (55)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Moselle (57)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Alpes Maritimes (06)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Var (83)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Cher (18)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN d'Eure-et-Loir (28)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Indre (36)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Indre-et-Loire (37)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Loir-et-Cher (41)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Loiret (45)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Charente (16)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Charente Maritime (17)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Deux Sèvres (79)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Ardennes (08)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Aube (10)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Marne (51)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Haute Marne (52)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Côtes-d'Armor (22)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Finistère (29)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Ille-et-Vilaine (35)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Morbihan (56)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Eure (27)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de la Seine Maritime (76)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Bas Rhin (67)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Haut Rhin (68)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Ariège (09)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Aveyron (12)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de Haute Garonne (31)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Gers (32)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Lot (46)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Hautes Pyrénées (65)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Tarn (81)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Tarn et Garonne (82)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Yvelines (78)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN de l'Essonne (91)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN des Hauts de Seine (92)  
CHS départemental placé auprès de l'IA-DSDEN du Val d'Oise (95)

CHS spécial placé auprès du recteur d'Aix-Marseille  
CHS spécial placé auprès du recteur de Besançon  
CHS spécial placé auprès du recteur de Bordeaux  
CHS spécial placé auprès du recteur de Clermont-Ferrand  
CHS spécial placé auprès du recteur de Dijon  
CHS spécial placé auprès du recteur de Montpellier  
CHS spécial placé auprès du recteur de Nancy-Metz  
CHS spécial placé auprès du recteur de Nice  
CHS spécial placé auprès du recteur de Paris (site Gambetta)  
CHS spécial placé auprès du recteur de Paris (site Sorbonne)  
CHS spécial placé auprès du recteur de Poitiers  
CHS spécial placé auprès du recteur de Rouen  
CHS spécial placé auprès de l'IA-DSDEN des Hauts de Seine (92)

Centre national d'enseignement à distance (CNED)

CHS placé auprès du directeur du CNED

Centre national de documentation pédagogique (CNDP)

CHS placés auprès du directeur général du CNDP (Services culture éditions ressources pour l'Education nationale — SCEREN) et des directeurs de centres régionaux de documentation pédagogique (CRDP)

Institut national de recherche pédagogique (INRP)

CHS placé auprès du directeur de l'INRP

Commissions consultatives paritaires (CCP)

CCP académique placée auprès du recteur d'Aix-Marseille compétente pour les directeurs adjoints de SEGPA

CCP académique placée auprès du recteur d'Aix-Marseille compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation

CCP académique placée auprès du recteur d'Aix-Marseille compétente pour les agents non titulaires dans les domaines administratif, technique, social et de santé

CCP académique placée auprès du recteur d'Aix-Marseille compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves

CCP académique placée auprès du recteur d'Amiens compétente pour les directeurs adjoints de SEGPA

CCP académique placée auprès du recteur d'Amiens compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation

CCP académique placée auprès du recteur d'Amiens compétente pour les agents non titulaires dans les domaines administratif, technique, social et de santé

CCP académique placée auprès du recteur d'Amiens compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves

CCP académique placée auprès du recteur de Besançon compétente pour les directeurs adjoints de SEGPA

CCP académique placée auprès du recteur de Besançon compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation

CCP académique placée auprès du recteur de Besançon compétente pour les agents non titulaires dans les domaines administratif, technique, social et de santé

CCP académique placée auprès du recteur de Besançon compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves

CCP académique placée auprès du recteur de Bordeaux compétente pour les directeurs adjoints de SEGPA

CCP académique placée auprès du recteur de Bordeaux compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation

CCP académique placée auprès du recteur de Bordeaux compétente pour les agents non titulaires dans les domaines administratif, technique, social et de santé

CCP académique placée auprès du recteur de Bordeaux compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves

CCP académique placée auprès du recteur de Caen compétente pour les directeurs adjoints de SEGPA

CCP académique placée auprès du recteur de Caen compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation

CCP académique placée auprès du recteur de Caen compétente pour les agents non titulaires dans les domaines administratif, technique, social et de santé

CCP académique placée auprès du recteur de Caen compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves

CCP académique placée auprès du recteur de Clermont-Ferrand compétente pour les directeurs adjoints de SEGPA

CCP académique placée auprès du recteur de Clermont-Ferrand compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation

CCP académique placée auprès du recteur de Clermont-Ferrand compétente pour les agents non titulaires dans les domaines administratif, technique, social et de santé

CCP académique placée auprès du recteur de Clermont-Ferrand compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves

CCP académique placée auprès du recteur de Corse compétente pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation